



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones
Los Capullos del distrito de Cercado de Lima –2018.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORA:

Alegre Norabuena, Sonia Pilar

ASESOR:

Dra. Teresa Narvaez Aranibar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Talento Humano

LIMA - PERÚ

2018

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del jurado

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above a solid black horizontal line.

Presidente

A handwritten signature in blue ink, featuring a stylized 'S' and 'H' followed by a horizontal line, positioned above a solid black horizontal line.

Secretario

A handwritten signature in blue ink, with a large 'X' at the beginning and a long horizontal stroke, positioned above a solid black horizontal line.

Vocal

DEDICATORIA

A toda mi familia que estuvo conmigo en cada paso de esta precisa carrera profesional, cuidando y protegiendo mi sendero. A mis compañeros de clase y centro de prácticas por brindarme sus experiencias. Y, principalmente, a Dios por ser mi principal fuerza para afrontar las adversidades.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera especial a todos los profesores que me acompañaron en el fructuoso camino de la investigación, por otorgarme su paciencia en cada tramo del desarrollo de la presente tesis y por permitirme ver lo importante de difundir la investigación en el ámbito académico y profesional.

Declaración de autenticidad

Yo Alegre Norabuena, Sonia Pilar con DNI N°44489534, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de ciencias empresariales, Escuela de administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.



Lima, 15 de julio del 2018.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima - 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.



Alegre Norabuena, Sonia Pilar

Índice general

	Página
PÁGINAS PRELIMINARES	ii
Página del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaración de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice general	viii
Índice de tablas	x
Índice de gráficas	xi
Índice de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCION	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	35
II. MÉTODO	36
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, operacionalización	39
2.3. Población y muestra	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.5. Métodos de análisis de datos	52
2.6. Aspectos éticos	52
III. RESULTADOS	53

IV. DISCUSIÓN	62
V. CONCLUSIONES	68
VI. RECOMENDACIONES.....	70
VII. REFERENCIAS	72
ANEXOS	76
Anexo N° 01 - Instrumento de recolección de datos 1 Estilo De Liderazgo	77
Anexo N° 02 - Instrumento de recolección de datos 2 desempeño laboral	79
Anexo N° 03 - Matriz operacional de los estilos de liderazgo	81
Anexo N° 04 - Matriz operacional del desempeño laboral.....	84
Anexo N° 05 - Tabla de especificaciones 1: Estilos de liderazgo	86
Anexo N° 06 - Tabla de especificaciones 2: Desempeño Laboral	88
Anexo N° 07 - Formatos de validación de los instrumentos de recolección de datos ...	90
Anexo N° 08 – Base de datos de la prueba piloto – cuestionario de estilos de liderazgo	102
Anexo N° 09 – Base de datos de la prueba piloto – cuestionario de desempeño laboral	103
Anexo N° 10 – Base de datos de la investigación – cuestionario de estilos de liderazgo	104
Anexo N° 11 – Base de datos de la investigación – cuestionario de desempeño laboral	105
Anexo N° 12 - Matriz de consistencia	106

Índice de tablas

TABLA N° 01 <i>Operacionalización De La Variable (1) Estilos de liderazgo</i>	39
TABLA N° 02 <i>Operacionalización De La Variable (2) Desempeño Laboral</i>	41
TABLA N° 03 <i>Población</i>	43
TABLA N° 04 <i>Escala Likert</i>	44
TABLA N° 05 <i>Ficha Técnica Del Cuestionario De Estilos de Liderazgo</i>	44
TABLA N° 06 <i>Ficha Técnica Del Cuestionario De Desempeño Laboral</i>	44
TABLA N° 07 <i>Validez del cuestionario de estilos de liderazgo a través de la V de Aiken</i>	45
TABLA N° 08 <i>Validez del cuestionario de desempeño laboral a través de la V de Aiken</i>	48
TABLA N° 09 <i>Confiabilidad del Cuestionario de Estilos de Liderazgo</i>	50
TABLA N° 10 <i>Confiabilidad del Cuestionario De Desempeño Laboral</i>	51
TABLA N° 11 <i>Distribución De Frecuencias De La Variable 1 Estilos de liderazgo y La Variable 2 Desempeño Laboral</i>	54
TABLA N° 12 <i>Distribución De Frecuencias De La Dimensión 1 Liderazgo autocrático y La Variable 2 Desempeño Laboral</i>	56
TABLA N° 13 <i>Distribución De Frecuencias De La Dimensión 2 Liderazgo democrático y La Variable 2 Desempeño Laboral</i>	58
TABLA N° 14 <i>Distribución De Frecuencias De La Dimensión 3 Liderazgo Laissez Faire y La Variable 2 Desempeño Laboral</i>	60

Índice de gráficas

Gráfica N° 01 <i>Variable 1 Estilos de liderazgo y Variable 2 Desempeño Laboral</i>	54
Gráfica N° 02: <i>Dimensión 1 Liderazgo autocrático Variable 2 Desempeño Laboral</i>	56
Gráfica N° 03 <i>Dimensión 2 Liderazgo democrático y Variable 2 Desempeño Laboral</i>	58
Gráfica N° 04 <i>Dimensión 3 Liderazgo Laissez Faire y Variable 2 Desempeño Laboral</i> ...	60

Índice de figuras

Figura 01 <i>Esquema de Diseño de investigación</i>	38
---	----

RESUMEN

El objetivo general de la presente tesis fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima-2018. A fin de concretar este objetivo se estructuró un marco metodológico compuesto principalmente por las teorías de Fernández (2010) sobre los estilos de liderazgo y por Wayne y Robert (2008) acerca del desempeño laboral. La metodología estuvo compuesta por el modelo de la investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental transversal y de nivel descriptivo correlacional. En función a teorías relacionadas al tema de investigación y a la metodología se procedió a diseñar un cuestionario de estilos de liderazgo con un total de 30 reactivos y otro también con 30 reactivos acerca del desempeño laboral. Se identificó una población de 30 trabajadores por lo que se aplicó un censo a través de la técnica de encuestas para efectuar la recolección de datos. La data fue procesada mediante la estadística descriptiva e inferencial con los cuales se determinó que los estilos de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral; asimismo, que las dimensiones liderazgo autocrático y democrático también se relacionan con el desempeño laboral con un $Rho = 0,505$ Sig. (bilateral) = 0,004 y un $Rho = 0,787$ Sig. (bilateral) = 0,000, respectivamente; mientras que el liderazgo laissez faire no se relaciona con el desempeño laboral ($Rho = 0,324$; Sig. (bilateral) = 0,081).

Palabras claves:

Estilos de liderazgo, liderazgo autocrático, democrático, laissez faire y desempeño laboral.

ABSTRACT

The general objective of the present test was to determine the relationship between leadership styles and job performance in the investment firm Los Capullos of the district of Cercado de Lima-2018. In order to achieve this objective, a methodological framework was structured, composed mainly of the theories of Fernández (2010) on leadership styles and by Wayne and Robert (2008) about work performance. The methodology is composed of the research model of applied type, of non-experimental transversal design and of correlational descriptive level. Based on a theory related to the topic of research and methodology, it is a problem of leadership style with a total of 30 items and another one with 30 items on job performance. A population of 30 workers was identified so it was applied to a census through the technique of surveys for data collection. The data was processed by descriptive and inferential statistics with which it was determined that leadership styles are related to work performance; Also, that autocratic and democratic leadership dimensions are also related to job performance with a $Rho = 0.505$ Sig (bilateral) = 0.004 and a $Rho = 0.787$ Sig (bilateral) = 0.000, respectively; laissez faire is not related to job performance ($Rho = 0.324$; Sig (bilateral) = 0.081).

Keywords:

Leadership styles, autocratic leadership, democratic, laissez faire and job performance.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

En el mundo actual las organizaciones se enfocan en generar la mayor rentabilidad posible en sus empresas, obtener la mayor ganancia es uno de sus objetivos más importantes, principalmente, de los mismos gerentes quienes son responsables de direccionar el sendero por el que caminan sus organizaciones, como también de incrementar las ganancias en cada periodo de tiempo. Los gerentes lideran y cada uno lo hace de acuerdo con sus características personales, esto es, en función a su estilo de liderazgo, los cuales refieren a las“(…) characteristic behaviors when directing, motivating, guiding, and managing groups of people. Great leaders can inspire political movements and social change. They can also motivate others to perform, create, and innovate” (Cherry, 2018, párr.3)

Es por ello que son los gerentes quienes cargan con la responsabilidad de dirigir el accionar de toda una masa de colaboradores, cada uno de ellos con distintas personalidades, capacidades, experiencias y hábitos, los cuales tiene que compatibilizar con los intereses de la empresa, ya sea en decisiones sobre un decrecimiento de ganancias, o incluso en las estrategias que deberán considerarse con el fin de que todas las áreas tengan una sola meta en común, el de alcanzar los objetivos planteados por la empresa.

Sin embargo, existen casos en que los colaboradores, no tiene claro el objetivo de la organización, ya sea debido a la falta de comunicación entre jefes y colaboradores, falta de orientación personalizada, capacitación o peor aún, debido a la falta de un líder que dirija el equipo de personas en la empresa. Por lo mismo, es de vital importancia mencionar que este problema, la ausencia de un liderazgo debidamente establecido, tiende a generar un distanciamiento entre las personas que conforman la empresa y en consecuencia el desempeño de los trabajadores reduce significativamente:

(…) job performance is the assessment of whether an employee has done their job well. It's an individual evaluation-one measured based on a single person's effort. Your human resource department will usually manage the assessment, but job performance is a hugely important process to the entire company's success (Culture IQ, 2018, párr. 2).

El bajo desempeño laboral muchas veces es ocasionado debido a que los gerentes únicamente visualizan el aspecto económico y financiero de la empresa, dejando de lado la gestión del talento humano que lo rodea a través de un liderazgo inadecuado para las condiciones en las que se encuentra la empresa, es decir, la falta de un líder que dirija a todo un grupo de personas y no sólo un jefe que se dedique a dar órdenes en detrimento del desempeño de los trabajadores. En concordancia con la investigación desarrollada por Sánchez (2008), las intervenciones del líder pueden abarcar acciones muy diversas, desde la aplicación de técnicas específicas para el trabajo de equipo hasta la puesta en marcha de grupos autodirigidos, en los que sus papeles son más similares al de un asesor con la finalidad de hacer que los trabajadores se encuentren motivados por mejorar constantemente su desempeño laboral. De acuerdo con datos internacionales del Instituto Mexicano del Seguro Social publicados en el portal web Expansión (2017), los trabajadores que no se sienten a gusto con las condiciones físicas y el ambiente psicológico que brinda una empresa, reducen drásticamente su desempeño laboral en un 40%. De forma similar, en E.E.U.U. las empresas tienen pérdidas económicas alrededor de 250,000 millones anuales debido a la falta de líderes que sirvan de guías a los empleados y orienten el trabajo conjunto hacia el logro de los objetivos organizacionales. En el año 2014, la cadena televisiva estadounidense BBC realizó un ranking de los directores generales de las empresas, uno de los empresarios cuyas acciones han disminuido a un 42% es Dick Costolo, empresario de Twitter a comparación de facebook que se mantuvo en el mismo porcentaje en el mismo periodo, asimismo, Eddie Lampert (Big Mart) tuvo un fracaso al implementar una estrategia, la cual fracasó y fue considerada como un liderazgo arrogante.

Otro de los problemas relacionados a esta temática en las empresas es la depresión de los trabajadores, el cual es originado debido a la falta de líderes con la capacidad de hacer que los empleados se sientan cómodos con el trabajo que desempeñan, de acuerdo a datos de Expansión (2017), la depresión de los empleados puede generar costos más altos a los de cualquier otra enfermedad debido a la baja constante en el desempeño de los empleados; es por ello que, los expertos recomiendan establecer programas de desarrollo de líderes que procuren el bienestar de los colaboradores, así como de guiar al equipo en su conjunto a través de una sinergia entre trabajadores y gerentes. Datos publicados por la destacada consultora Hay Group (2017), a través de sus estudios de clima organizacional, revelan que en las empresas se busca generar valor económico al negocio con indicadores positivos de

productividad, sin embargo, nada sería más beneficioso si es que no existe un buen liderazgo que integre las fuerzas laborales. De acuerdo con el informe de la consultora se analizó las respuestas de 3,800 líderes, con los que se demostró que en las organizaciones los líderes tienen un impacto de hasta el 70% en el clima gerencial y repercusiones de hasta un 30% en el desempeño de los trabajadores.

A nivel nacional, se identificó que las pymes representan el 99.5% del total de las empresas que son más creadoras de puestos de trabajo, está comprobado que no usan ninguna estrategia de cómo fidelizar a sus colaboradores, generando un bajo desempeño laboral en el ambiente de trabajo (ComexPerú, 2017).

En el ámbito local el problema de la falta de un adecuado liderazgo que acompañe desempeño laboral se produce de manera constante. De acuerdo con la investigación de Fausto (2017), se encontró que los trabajadores de las empresas de servicios turísticos del Cercado de Lima tienen un bajo desempeño laboral y tienden a abandonar sus puestos laborales constantemente a causa de un deficiente liderazgo que los oriente en el desarrollo de sus funciones.

Específicamente, en la empresa Inversiones Los Capullos, ubicada en el distrito de Cercado de Lima, se dedica al servicio de salud, a través de áreas de oftalmología acondicionados en las instalaciones de los Hospitales de Solidaridad ubicados en los distritos de Lima Metropolitana. Desde la creación de la empresa, se detectaron diversas falencias relacionadas a los estilos liderazgo y el nivel de desempeño de los trabajadores. De acuerdo con Alegre (2017), desde el año 2016 se trató de realizar una reingeniería en el área de Recursos Humanos con la finalidad de implementar estrategias que conlleven establecer líderes que dirijan los equipos, así como a mejorar el desempeño de los trabajadores, sin embargo, no se alcanzaron los resultados esperados por lo que los problemas continuaron en los años siguientes. Por tal motivo se planteó el objetivo general de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos, fin de implementar medidas de mejora para formar a los líderes adecuados a la organización y con ello mejorar el desempeño de los trabajadores en el mediano y largo plazo.

1.2. Trabajos previos

Ámbito internacional

Colmenares (2015), en su investigación titulada “El Liderazgo empresarial y la influencia en el desempeño laboral. Caso Farmatodo” para acceder al grado de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo empresarial y el desempeño del personal que labora en las cadenas de farmacias en Venezuela. Las teorías utilizadas en esta investigación fueron del Lucena (1999) y Chiavenato (2009). Aplicó una metodología de la investigación de acuerdo con el estudio de tipo aplicado, de diseño no experimental transversal y nivel descriptiva correlacional. La población del estudio estuvo compuesta por todos los trabajadores de las farmacias en distintos puntos de la ciudad ubicadas en Maracay Estado Aragua. La muestra fue de 30 colaboradores, el instrumento utilizado fue el cuestionario y la técnica fue la encuesta. Llegó a la conclusión de que el Estilo de Liderazgo que más predomina en la compañía Farmatodo es el Liderazgo Transformacional, el mismo que presenta un enfoque en la estimulación de la conciencia sobre los colaboradores para hacerlos más productivos en las áreas de trabajo y lograr el buen desempeño; por tanto, el liderazgo empresarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral en un 53,68% ($Rho=0,5368$; $Sig.=0,000$).

La investigación finalmente contribuyó a identificar que el desarrollo del desempeño de cada colaborador está íntimamente relacionado al estilo de liderazgo que se aplica en las empresas. Asimismo, permitió identificar la eficacia de aplicar los cuestionarios a través de la técnica de encuestas para realizar la recolección de los datos en la población.

Urizar (2016), en la investigación “Estilos de Liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurant Don Carlos, Cobán Alta Verapaz” para obtener el título de Psicología Industrial / Organizacional en el grado académico de Licenciada. Tuvo como objetivo primordial de la investigación conocer los estilos de liderazgo relacionados en el desempeño de los colaboradores de Restaurante Don Carlos. Las teorías utilizadas fueron las de Maxwell (1998), Covey (2011) y Chiavenato (2000). La investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental transaccional y de nivel descriptivo correlacional. La

población de la empresa estuvo conformada por 16 colaboradores por lo que se aplicó un censo al total de la población. Para la recopilación de los datos se utilizó como instrumentos un cuestionario sobre estilos de liderazgo y otro sobre el desempeño laboral, ambos a través de la técnica de encuestas. Con esta investigación se concluyó que el tipo de liderazgo que más sobresale en el restaurant es el Autocrático debido a que está orientado a las tareas. Asimismo, se concluyó que los estilos de liderazgo se relacionan de forma significativa con el desempeño laboral en un 47,895% ($Rho=0,47895$; $Sig.= 0,000$)

Esta investigación contribuyó a tomar medidas de mejora en cuanto al tipo de liderazgo que se emplea dentro en la empresa con la finalidad de inducir al buen desempeño. Asimismo, permitió concluir que la investigación de diseño no experimental transaccional de nivel descriptivo correlacional es el más adecuado para determinar el nivel de relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en las empresas sin importar el giro al que se dedican.

Gonzales (2013), en la investigación “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes”, para obtener el título de Educación en el grado académico de Licenciada, tuvo como objetivo general identificar si los estilos de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral de los docentes. Las teorías utilizadas en la investigación fueron las de Robbins (2008) y Alles (2006). La metodología de la investigación consistió en el estudio de tipo aplicado, de diseño no experimental transversal y de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por un total de 24 colaboradores por lo que se aplicó un censo al total de individuos. Para la recolección de datos se desarrollaron dos cuestionarios: uno sobre los estilos de liderazgo y otro sobre el desempeño de los colaboradores, ambos fueron aplicados a través de la técnica de encuestas. Finalmente, el autor concluyó que más del 65% de los directivos no tienen un estilo de liderazgo establecido y que el desempeño laboral es calificado como regular por más del 30% de los encuestados; por lo tanto, existe una relación significativa del 39,276% entre las variables ($Rho=0,39276$; $Sig.=0,001$).

Esta investigación permitió identificar que una inadecuada práctica de los estilos de liderazgo tiende a afectar de forma negativa en el desempeño de los trabajadores, por lo que es necesario que los directivos de las empresas tengan en cuenta el nivel de importancia que tiene la capacidad de los encargados para liderar a sus equipos fin de que estos se desempeñen de acuerdo con los objetivos planteados. Asimismo, la investigación contribuyó

a identificar la necesidad de utilizar el censo para efectuar la recolección de datos de la población.

Ámbito nacional

Taype (2017), en la investigación “Estilos De Liderazgo Y Desempeño Laboral En La Dependencia Policial De Barranco, 2016” para obtener el título de Licenciado en Administración, planteó el objetivo general de identificar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016. Las teorías utilizadas en la investigación fueron las de Robbins y Judge (2013) y Veloz (2000). La metodología de la investigación consistió en una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental transaccional y de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por un total de 65 efectivos policiales por lo que se aplicó un censo al total de la población. Los instrumentos de recolección de datos fueron un cuestionario sobre los estilos de liderazgo y otro sobre el desempeño laboral, ambos aplicados a través de la técnica de encuestas. Finalmente, se concluyó que el liderazgo afecta de forma positiva en el desempeño de los efectivos policiales de la dependencia policial de Barranco, por lo que existe una relación significativa del 70,200% entre las variables ($Rho=0,7200$; $Sig.=0,000$).

La investigación contribuyó a demostrar que una adecuada aplicación de los estilos de liderazgo puede generar efectos positivos en el desempeño de los trabajadores siempre que los directivos tengan en cuenta las competencias y experiencias de los encargados de liderar. Asimismo, la investigación permitió identificar la necesidad de aplicar un censo con la finalidad de obtener datos altamente representativos en los que sustentar las hipótesis de investigación.

Esparza (2016), en la investigación “El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del Área de Contabilidad en la Empresa El Rocío S.A. 2016-Trujillo” para obtener el título de Licenciado en Administración, planteó como objetivo general determinar el efecto de liderazgo en el desempeño laboral del personal del área de contabilidad de esa compañía. Las teorías utilizadas para esta investigación pertenecen a Newstrom (2007), Robbins,(2013) y Chiavenato (2007). La población fue de 28 colaboradores del área de contabilidad por lo que se aplicó un censo. La investigación fue

de tipo aplicada, de diseño no experimental transaccional y de nivel descriptivo correlacional. El instrumento que se aplicó para la recolección de datos fue el cuestionario a través de la técnica de encuestas. En esta investigación se llegó a la conclusión de que el efecto del estilo de liderazgo sobre el desempeño laboral tiene una relación muy escasa ($Rho=0,207$; $Sig.=0,074$).

La investigación fue de gran importancia porque contribuyó a identificar la posibilidad de encontrar resultados en los que se exprese la escasez de relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral, por lo que, si bien los estilos de liderazgo pueden no tener un efecto altamente significativo en el desempeño laboral de los trabajadores, queda establecido que por lo general estas variables estarán relacionadas con coeficientes positivos.

Hurtado (2011), en la investigación “Estilo de liderazgo y el desempeño del personal de la empresa Cienpharma S.A.C. – Trujillo”, para obtener el título de Licenciado en Administración, planteó el objetivo general de determinar los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cienpharma S.A.C. Las teorías aplicadas en la investigación fueron las de Stoner y Lussier. La metodología de la investigación consistió en un estudio de tipo aplicado, de diseño no experimental transaccional y de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por un total de 25 colaboradores por lo que se efectuó un censo. Los instrumentos de recolección de datos fueron un cuestionario sobre los estilos de liderazgo y otro sobre el desempeño laboral, ambos aplicados mediante la técnica de encuestas. Al término de la investigación se concluyó que el liderazgo se clasifica como bueno por más del 50% de los encuestados y el desempeño laboral es regular de acuerdo al 67% de los encuestados; por lo tanto, una adecuada aplicación de los estilos de liderazgo permite mejorar de forma significativa el desempeño laboral en un 61,00% ($Rho=0,610$; $Sig.=0,003$).

La investigación contribuyó a reafirmar que los estilos de liderazgo tienen una sólida relación con el desempeño laboral de los colaboradores, debido a que los líderes permiten establecer un vínculo más duradero entre las personas y las empresas mediante la comunicación abierta y la posibilidad de una guía para la realización de las actividades de cada cargo. Asimismo, la investigación contribuyó a desarrollar un cuestionario para cada variable a fin de realizar la recolección de datos de toda la población.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Variable 1: Estilo de liderazgo

A fin de conceptualizar la variable se recurrió a la **teoría de los estilos de liderazgo propuesta por Fernández (2010)**, quien afirma que “Si los estudios del comportamiento encontraran determinantes y decisivas el comportamiento de liderazgo, podrían entrenarse a las personas para ser líderes.” (p. 517). En tal sentido, el autor propone esquematizar al liderazgo como la habilidad de una persona para influir en el comportamiento de un individuo o a todo un grupo de colaboradores; de ahí que los directivos empleen este concepto como una herramienta casi infalible que se requiere utilizar de manera inmediata dentro de las empresas con la finalidad de que los trabajadores se sientan impulsados a trabajar en una dirección de acuerdo a la guía y la orientación que les brindan los líderes. Es por ello que, para determinar un tipo de liderazgo basta con evaluar el comportamiento que tienen las personas encargadas de dirigir equipos y observar la forma en la que domina a todo el personal ya sea que se trate de un pequeño grupo de individuos o de toda una masa de trabajadores. Es precisamente, que a través de su comportamiento se determinará el tipo de líder más adecuado que podría entrenarse para obtener los mejores resultados en las organizaciones.

De acuerdo con los postulados de Fernández (2010), los estilos de liderazgo que se encuentran marcados con mayor preponderancia en las organizaciones se estructuran en tres segmentos debidamente caracterizados: el estilo autocrático, el estilo democrático y el estilo *laissez-faire*.

Liderazgo autocrático, de acuerdo con la teoría de Fernández (2010), el estilo autocrático “(...) describe a un líder que, por lo general, tiende a centralizar la autoridad, impone métodos de trabajo, toma decisiones unilaterales y limita la participación de los seguidores”. (p. 517). En tal sentido, los líderes autocráticos concentran la autoridad en sí mismos a través de su rango jerárquico y a través del poder que les otorga su cargo, imponen sus propias formas de realizar las actividades de la empresa y decide qué se hará sin tomar en cuenta las opiniones de sus subordinados. Es por ello que, el autor propone determinar los siguientes indicadores con la finalidad de revelar el liderazgo autocrático en las empresas.

Nivel de decisión, refiere al grado jerárquico en el que los líderes toman las decisiones sobre algún tema concerniente a las actividades de los colaboradores o a la organización en general.

Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones, refiere al grado de compromiso del líder en la toma de decisiones, es decir, si se involucra en las decisiones que toma o las deja en tercer plano.

Grado de control al colaborador, deviene directamente del nivel jerárquico en el que se encuentra el líder, en tanto que, si el líder se encuentra en un puesto directivo tendrá mayor control sobre los subordinados.

Impacto de las decisiones, refiere al grado efecto que tienen las decisiones del líder sobre los colaboradores o sobre la empresa.

Grado de impedimento a los aportes del colaborador, hace referencia a cuán restrictiva puede ser la toma de decisiones del líder, en tanto que, impide que los empleados brinden sus opiniones sobre las ventajas o desventajas sobre la decisión que ha tomado el líder.

Liderazgo democrático, de acuerdo a lo propuesto por Fernández (2010), el liderazgo democrático es aquel conjunto de características que:

“(…) describe a un líder que tiende a involucrar a los seguidores en la toma de decisiones, delega autoridad, alienta la participación en la elección de métodos y formulación de objetivos y emplea la retroalimentación como una oportunidad para guiar a los seguidores”. (p. 517).

Es por ello que, los líderes democráticos son valorados en la mayoría de las organizaciones puesto que impulsan el trabajo conjunto de los colaboradores a través de una sinergia orientada a lograr objetivos previamente propuestos, permiten que los subordinados y sus compañeros de trabajo brinden sus puntos de vista sobre las decisiones que se toman en la empresa, faculta a los demás de la autoridad necesaria para que realicen actividades que les

permitan ganar experiencia, motiva el trabajo participativo y hace una revisión sincera del trabajo con la finalidad de encontrar las falencias, corregirlas y mejorar la forma de hacer el trabajo de forma constante. Debido a estas características el autor propone determinar los siguientes indicadores con la finalidad de revelar el liderazgo democrático en las empresas.

Grado de preocupación hacia el personal, refiere que tanto se preocupa el líder por el bienestar de los colaboradores así como de su desarrollo personal.

Nivel de confianza en la capacidad de su personal, refiere a cuánta seguridad tienen los líderes en que sus subordinados cumplirán con las tareas que les han asignado.

Nivel de asignación de responsabilidades, refiere a con cuánta frecuencia los líderes asignan nuevas responsabilidades a los colaboradores para su desarrollo profesional.

Nivel de toma de decisiones compartidas, hace referencia a con cuánta frecuencia el líder organiza reuniones para efectuar la toma de decisiones con los demás colaboradores.

Grado de aceptación de aportes del personal, refiere a si el líder está dispuesto a tomar en cuenta las consideraciones de sus subordinados para corregir o mejorar el trabajo en la empresa.

Nivel de fomento de confianza del personal, refiere a si el líder tiene la capacidad de hacer que sus subordinados se sientan seguros de trabajar con él y de compartir sus experiencias para enriquecer sus actividades diarias.

Liderazgo laissez-faire, respecto de este estilo de liderazgo Fernández (2010), refiere que es aquel que “(...) deja al grupo para que haga lo que considere conveniente” (p. 517). De acuerdo con esta definición los líderes laissez faire no hacen notar su presencia y prefiere delegar responsabilidades para que el grupo tome las decisiones, desarrollando su propio criterio. Es por ello, que este estilo de liderazgo impulsa la creatividad de los subordinados exponiéndolos a hacer el trabajo a su manera; sin embargo, puede convertirse en un problema sin una guía que les muestre el camino a los colaboradores ya que el líder laissez-faire no participa sólo observa el quehacer de sus subordinados. Debido a estas características el

autor propone determinar los siguientes indicadores con la finalidad de revelar el liderazgo *laissez-faire* en las empresas.

Nivel de interés por su personal, refiere a si los líderes tienden a dirigir su atención a identificar el progreso de sus subordinados.

Nivel de delegaciones de responsabilidades, hace referencia al grado en que los líderes practican el empoderamiento con la finalidad de librarse de responsabilidades y tomar en acción otras de mayor nivel e impacto en la empresa.

Nivel de preocupación por las tareas del personal, refiere a que tanto se preocupan los líderes por hacer que sus subordinados comprendan el trabajo que están realizando, los métodos y técnicas que utilizan en su desarrollo, así como de los resultados alcanzados al finalizar los procesos.

Grado de evasión de responsabilidad, refiere a la frecuencia con que los líderes rehúyen a la realización de las actividades inherentes a su cargo para delegarlos a sus subordinados.

De forma similar al anterior teórico, en la **teoría de los estilos de liderazgo propuesta por Robbins y Judge (2013)**, se expone que el liderazgo es una parte fundamental para el crecimiento de las empresas debido a que refiere a la manera en que unos pocos (los líderes) hacen que los colaboradores de las empresas efectúen sus actividades manteniendo un equilibrio entre sus intereses personales y los objetivos trazados por la organización. De acuerdo con los autores el liderazgo se caracteriza por: la capacidad para influir, dirigir objetivos varios, liderar de forma eficaz, gestión del personal, motivación que inspire y estimulación de los conocimientos de los trabajadores. En tal sentido, el autor propone determinar las siguientes dimensiones a fin de definir la variable estilo de liderazgo:

Líder integrante, es el estilo de liderazgo que se caracteriza por incentivar el desarrollo de la confianza entre los integrantes de su equipo de trabajo debido a su capacidad tomar decisiones en distintos contextos; asimismo, este tipo de liderazgo incentiva el ingreso de nuevos colaboradores a sus equipos con la finalidad de nutrirse de nuevas ideas.

Líder bondadoso, es aquel líder que se caracteriza por lograr la aceptación inmediata entre los colaboradores de las empresas debido a su amplia capacidad para convencer a los demás, de tal manera de que cumplan con lo esperado en los estándares de las empresas.

.

Líder transformador, como su nombre lo indica, el líder transformador es aquel que impulsa la transformación y el desarrollo de la capacidad para adaptarse al cambio, asimismo, el líder transformador motiva a que sus subordinados trabajen por alcanzar las metas que se proponen.

Líder legítimo, es aquel líder que se muestra tal y como es, siempre manejando una conducta ética diferenciadora, pues confía en sus colaboradores y en la capacidad que tienen cada uno de ellos para ejecutar las tareas que se les han asignado.

Líder servicial, es aquel líder que tiene una especial consideración por sus subordinados, motivándolos a mejorar tanto en su vida personal como profesional. Asimismo, estos líderes demuestran una alta capacidad para persuadir a los demás a través de su experiencia, conocimientos y empatía (Robbins & Coulter, 2013).

Así mismo, se identificó la **teoría de los estilos de liderazgo propuesta por Palomino (2009)**, en la cual se expone que el liderazgo debe caracterizarse como el encargado de guiar a los colaboradores y a sus demás compañeros a través de sus conocimientos y experiencia, desarrollando un vínculo transaccional con el colaborador en el que los líderes encargan las tareas a sus colaboradores y estos reciben recompensas por su buen desempeño. Es por ello que, en ciertas ocasiones el liderazgo puede afectarse ya que el líder tiende a interesarse más en los resultados que en el mismo colaborador. En tal sentido, el autor propone determinar las siguientes dimensiones a fin de definir la variable estilo de liderazgo:

Refuerzos de contingencia, refiere a la intención del líder por incentivar las recompensas entre los colaboradores por cumplir con las metas que se hayan propuesto.

Dirección por alteración, hace referencia a que los líderes incentiven la retroalimentación negativa como una herramienta para mejorar el área donde se desempeñan.

Laissez – faire de acuerdo a lo tratado por el autor el liderazgo Laissez – faire refiere al líder que no muestra interés por convertirse en la guía de sus subordinados, sino que expone ante ellos la posibilidad de que ellos mismos tomen las decisiones y realicen el trabajo.

Variable 2: Desempeño laboral

Con la finalidad de determinar la variable se recurrió a la **teoría del desempeño laboral propuesta por Wayne y Robert (2008)**, quienes indican que “El desempeño es un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral o de equipos. “(p. 252). En tal sentido es posible afirmar que, el desempeño laboral se entiende como el rendimiento que obtienen los trabajadores a través del inicio, desarrollo y terminación de las actividades inherentes a su cargo en un lapso de tiempo. Es por ello que, en las empresas el desempeño es evaluado constantemente por los encargados de todas áreas, así como por los supervisores quienes a través de diversos indicadores realizan un seguimiento exhaustivo que determine el grado de desempeño laboral que tienen los empleados. De acuerdo al autor es necesario determinar las siguientes dimensiones con la finalidad de revelar el estado del desempeño de los colaboradores:

Programas de compensación, de acuerdo con lo señalado por Wayne y Robert (2008), un programa de compensación está estructurado de tal manera que “La mayoría de los gerentes creen que se debe recompensar el desempeño laboral sobresaliente de manera tangible, con incrementos salariales. Consideran que los comportamientos que la empresa recompense será los que ella obtendrá” (p. 255). En tal sentido, los programas de compensación más efectivos se esquematizan de acuerdo a una serie de reconocimientos que motivan al colaborador a dar lo mejor de sí en la realización de sus actividades laborales, así como a sentirse en una relación sólida con la empresa. Es por ello que, el autor propone identificar los siguientes indicadores con la finalidad de revelar el estado de los programas de reconocimientos en las distintas organizaciones:

Reconocimientos del desempeño, hace referencia a si la empresa cuenta con un programa de desempeño laboral establecido que se encuentre en práctica con los empleados, asimismo, el nivel de importancia que le otorgan los empleados.

Incentivos, refiere a si la empresa establece los estímulos necesarios para lograr que los colaboradores se sientan motivados a dar un mejor desempeño.

Ascenso laboral, hace referencia a si los encargados de los programas de reconocimiento han establecido un esquema de ascensos para recompensar el buen desempeño de los colaboradores y si lo ponen en práctica con todos los miembros de la empresa.

Reconocimientos de logros, refiere a si los encargados de los programas se encuentran en la capacidad de identificar los resultados esperados por la empresa en el desempeño de los colaboradores, así como a establecer medidas de reconocimientos tanto tangibles como intangibles.

Compromiso laboral, refiere a si los colaboradores se encuentran comprometidos con el trabajo que realizan o si sólo lo hacen por recibir una remuneración mensual.

Festejo de onomásticos, refiere a si los encargados de los programas de reconocimientos consideran importante festejar los cumpleaños de sus colaboradores.

Potencial de mejoramiento, según lo señalado por Wayne y Robert (2008), respecto del potencial de mejoramiento en los colaboradores:

Las compañías deben destacar el futuro, incluyendo los comportamientos y los resultados necesarios para desarrollar al empleado y, en el proceso, lograr las metas de la empresa. Esto implica una evaluación del potencial del empleado. (...) Incluir este factor en el proceso de evaluación ayuda a garantizar una planeación de carrera y un desarrollo más efectivo(p. 258).

De acuerdo con la referencia, el potencial de mejoramiento hace hincapié en revelar la importancia de desarrollar las capacidades de los colaboradores en el largo plazo y en beneficio de la empresa a través de empleados con mayor conocimiento y experiencia en el rubro al que se dedican. Asimismo, plantea la necesidad de identificar a los trabajadores que cuentan con el mencionado potencial a través de una serie de evaluaciones y con base a ellas

elaborar un programa de desarrollo de personal aplicado en el largo plazo a fin de formar trabajadores expertos que sirvan de guías a las nuevas generaciones. Es por ello, que el autor propone determinar los siguientes indicadores a fin de revelar el potencial de mejoramiento.

Grado de mejora en el desempeño, refiere a la evolución del desempeño del colaborador en largo plazo respecto al área donde labora. Si se observan cambios positivos desde el momento en el que le trabajador ingresó a la empresa hasta la actualidad.

Grado de innovación en labores, hace referencia a si los colaboradores han establecido nuevos métodos o técnicas para desarrollar el trabajo y a los resultados que obtenidos con ellos.

Capacitaciones al personal, refiere a si los empleados son capacitados constantemente para incrementar su desempeño a través de nuevos conocimientos y experiencias.

Participación en la toma de decisiones, hace referencia a si las opiniones de los empleados son tomadas para al momento de tomar las decisiones.

Confort en ambiente laboral, refiere a si los empleados cuentan con las condiciones físicas básicas para desarrollar adecuadamente sus actividades (ventilación, luz, áreas de trabajo, entre otros).

Programas integrales, hace referencia a si en la empresa se han establecido programas que integren el mejoramiento del desempeño, el desarrollo personal y los planes de ascenso y reconocimiento del personal.

Responsabilidad laboral, refiere al nivel de responsabilidad de los colaboradores en el desarrollo de sus funciones y si estas fueron asignadas en función de las capacidades de los empleados.

Logro de metas, de acuerdo con lo señalado por Wayne y Robert(2008), respecto del logro de metas:

Para facilitar, el gerente necesita proporcionar ejemplos específicos de como el empleado puede promover su desarrollo y lograr metas específicas. Ambas partes deben llegar a un acuerdo en cuanto a las metas del empleado para el siguiente periodo de evaluación y a la ayuda de los recursos que el gerente debe proporcionar(p. 258).

De acuerdo con la referencia, el logro de las metas por parte de los colaboradores está intrínsecamente ligado a la capacidad de los líderes para guiar el trabajo de sus subordinados a través de una continua orientación y ejemplificación del trabajo a realizar. Asimismo, tanto líderes como subordinados deben establecer de forma conjunta las metas a alcanzar de acuerdo con las necesidades de la empresa y a las capacidades de los empleados. En tal sentido, el autor propone determinar los siguientes indicadores con la finalidad de revelar el logro de las metas en las empresas:

Meta organizacional, refiere a identificar si las metas organizacionales, es decir las que implican a toda la empresa, se están logrando en el mediano y largo plazo; así como al nivel de involucramiento de los empleados.

Meta individual, refiere a si los colaboradores cumplen con las metas que les han asignado sus supervisores o líderes.

Meta en equipo, hace referencia a si las metas que se proponen a los equipos de trabajo se logran en los plazos establecidos.

Así mismo, se identificó la **teoría del desempeño laboral de Robbins y Judge (2013)**, en la que se propone que el desempeño laboral se evalúa en función a la forma en que los colaboradores ejecutan las tareas que les son asignadas, a su respeto ante la empresa y a su nivel de productividad en el desarrollo de sus funciones; es por ello que, el autor sugiere determinar el desempeño laboral de acuerdo a las siguientes dimensiones:

Ejecución de la tarea, hace referencia a si los métodos y técnicas que aplican los colaboradores en el desarrollo de las tareas están en relación a lo que los líderes han

propuesto, asimismo, si el colaborador utiliza adecuadamente los equipos y herramientas de acuerdo a los manuales o las capacitaciones brindadas por la empresa.

Respeto, hace referencia a si los colaboradores cumplen con las tareas que les son asignadas, si practican las normas de conducta y las políticas de la empresa con la finalidad de mantener un ambiente de convivencia saludable con sus compañeros de trabajo en el que se aceptan las críticas para mejorar el desempeño.

Nivel de productividad, hace referencia a los resultados en el trabajo de los colaboradores y a los recursos que han utilizado para cumplir con sus funciones de acuerdo al nivel profesional y experiencia de cada individuo.

De forma similar al anterior teórico, se identificó la **teoría del desempeño laboral de Vroom (citado en Uscanga y García, 2008)**, en ella el autor expone que el desempeño laboral debe ser entendido como el resultado de las expectativas que tienen los colaboradores en relación con el cargo al que fueron asignados, así como a las funciones que desarrolla con la finalidad concretar las metas de la empresa. En tal sentido, el desempeño laboral será más elevado en aquellas empresas en las que las expectativas de los colaboradores sean satisfechas con base a reconocimientos tangibles e intangibles. Es por ello, que el autor sugiere determinar el desempeño laboral de acuerdo con las siguientes dimensiones:

Expectativa, refiere a las expectativas sobre el esfuerzo que tendrán que realizar los colaboradores para desarrollar las funciones y responsabilidades inherentes a su cargo, así como el nivel de desempeño que alcanzarán en un periodo de tiempo determinado. Por ello, los trabajadores que se formulan altas expectativas sobre su cargo tienden a esforzarse más con la finalidad de obtener mejores resultados en su desempeño.

Instrumentales, hace referencia a la apercepción que tienen los colaboradores sobre los métodos y las técnicas necesarias en utilización de equipos y herramientas propias del cargo que desempeñan; si se encuentran cómodos utilizando tales instrumentos, si son fáciles de maniobrar y si les permite desarrollar su trabajo de acuerdo con los requerimientos presentados por la empresa.

Valor, hace referencia a cuán importante es para los colaboradores recibir recompensas tangibles e intangibles que los motiven a dar lo mejor de sí a través de un buen desempeño. Cada empleado en la empresa es un individuo con una personalidad, hábitos y costumbres definidas, es por ello que cada persona en la empresa valora de forma distinta las recompensas que reciben por su buen desempeño, unos se sentirán elogiados con los reconocimientos públicos o los ascensos, otros se sentirán orgullosos con su trabajo debido a reconocimientos monetarios.

Para dar por concluido el capítulo de las teorías relacionadas al tema de investigación, es importante establecer que se aplicaron como teorías principales las propuestas por Fernández (2010), sobre los estilos de liderazgo y a Wayne y Robert (2008), sobre el desempeño laboral.

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima-2018?

Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018?

¿Qué relación existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018?

¿Qué relación existe entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación práctica

La presente investigación es de suma importancia y relevante debido a que brindó información valiosa sobre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos, así mismo debido a que permitió identificar las falencias de la empresa y a establecer medidas de mejora. Por ello que, se buscó una mejora en los puntos que son más vulnerables con el único propósito de lograr el buen desempeño en la empresa.

Justificación teórica

En la presente investigación se utilizaron las teorías de Fernández (2010), Robbins y Judge (2013), Palomino (2009) y Wayne y Robert (2008), debido a que son reconocidos investigadores de las ciencias administrativas. A través de sus teorías se recolectó información necesaria para el desarrollo las variables con las que se trabajó en este proceso de investigación. Por ello, los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en las empresas son piezas importantes de la misma organización, pues de esa forma se logró conocer el estilo de liderazgo adecuado para aplicarlo en la organización.

Justificación metodológica

La presente investigación se basó en la recopilación de datos a través de la formulación dos instrumentos de recolección de datos, uno sobre los estilo de liderazgo según Fernández (2010) y otro sobre el desempeño laboral de acuerdo con Wayne y Robert (2008), para realizar la encuesta respectiva y encontrar la respuesta que se requiere sobre los indicadores que forman parte del estudio, el cual es una referencia para otras investigaciones que serán realizadas en el futuro.

Justificación social

Esta investigación brindó información confiable a la empresa Inversiones Los Capullos y a sus colaboradores con la finalidad de que modifiquen sus parámetros sobre el estilo de liderazgo que se ha desarrollado en la empresa, para que mejoren el desempeño de sus colaboradores y puedan tomar decisiones positivas con la finalidad de contribuir con el progreso y el bienestar de los empleados a través de líderes que les brinden la orientación

hacia el logro de los objetivos organizacionales y tengan la capacidad de integrar al trabajador en la empresa.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Hi: Existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima-2018.

H0: No relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima-2018.

Hipótesis Específica

Hi: Existe relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018.

H0: No existe relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018.

Hi: Existe relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018.

H0: No existe relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018.

Hi: Existe relación entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018.

H0: No existe relación entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima-2018.

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral dentro de la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima –2018.

Determinar la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018.

Determinar la relación entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Tipo de estudio

De acuerdo con lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2010), respecto de los tipos de estudio se concluyó que las investigaciones de tipo aplicada hacen referencia a los estudios en las que los investigadores analizan los problemas de la realidad a través de las teorías más representativas sobre el tema en cuestión a fin de establecer soluciones prácticas que den por resultado el problema. En tal sentido, la presente investigación fue de tipo aplicado en tanto que, se aplicaron las teorías propuestas por Fernández (2010), sobre los estilos de liderazgo y la teoría de Wayne y Robert (2008) sobre el desempeño laboral con la finalidad de determinar si estas variables guardan relación en la empresa Inversiones Los Capullos ubicado en el distrito de Cercado de Lima.

Diseño

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño de investigación no experimental refiere a los

(...) estudios que se ejecutan sin manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su contexto natural para posteriormente poder analizarlos. La investigación no experimental es transeccional o llamada también transversal, la cual recopila datos en un momento único, siendo su intención describir variables y examinar su acontecimiento e interrelación en un momento dado (p. 158)

En tal sentido, el diseño de investigación que se utilizó en la presente investigación fue no experimental debido a que no se manipuló de forma alguna la conducta de las variables. La investigación contó con las variables 1 y 2 y ninguna de ellas fue alterada en su contexto; por otra parte, es importante mencionar que el diseño fue transversal debido a que la recolección de datos de las variables se realizó en un único periodo de tiempo.

Nivel

De la misma manera, es de vital importancia identificar que en cuanto al nivel de investigación Hernández, Fernández y Baptista(2014), refieren que el nivel descriptivo correlacional es aquel nivel de investigación que tiene como objetivo determinar una descripción detallada de la relación entre dos o más variables sin entrar en la búsqueda de las causas que originan la relación. En tal sentido, en la presente tesis se utilizó el nivel descriptivo correlacional, en tanto que se planteó como objetivo general determinar la relación entre las variables estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos ubicado en el distrito de Cercado de Lima.

Método

Asimismo, para cerrar el apartado del diseño es importante precisar el método utilizado para el procesamiento de la información presentada en las teorías relacionadas al tema, los trabajos previos y la data obtenida con los cuestionarios. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), el método hipotético deductivo es aquel en el que los investigadores presentan afirmaciones generales o hipótesis con la finalidad de obtener soluciones específicas acerca de un determinado tema. Es por ello que, en concordancia con el método hipotético deductivo, en la presente tesis se planteó una hipótesis general y una serie de hipótesis específicas sobre la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral.

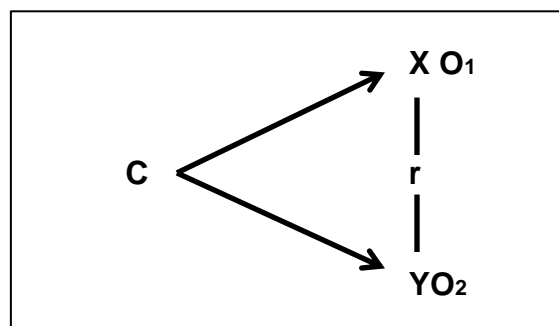


Figura 01

Esquema de Diseño de investigación

En el que:

C	→	Censo
X O ₁	→	Estilos de liderazgo
r	→	Correlación
Y O ₂	→	Desempeño laboral

2.2. Variables, operacionalización

Variable (1) Estilo de liderazgo

De acuerdo con **Fernández (2010)**, el liderazgo refiere a la habilidad de una persona para influir en el comportamiento de un individuo o a todo un grupo de colaboradores; de ahí que los directivos empleen este concepto como una herramienta casi infalible en las empresas con la finalidad de que los trabajadores se sientan impulsados a trabajar en una dirección de acuerdo a la guía y la orientación que les brindan los líderes.

Variable (2) Desempeño laboral

De acuerdo con **Wayne y Robert (2008)**, el desempeño laboral se entiende como el rendimiento que obtienen los trabajadores a través del inicio, desarrollo y culminación de las actividades inherentes a su cargo en un lapso de tiempo. Es por ello que, en las empresas el desempeño es evaluado constantemente por los encargados de todas áreas quienes a través de diversos indicadores realizan un seguimiento exhaustivo a fin de determinar el grado de desempeño laboral que tienen los colaboradores.

TABLA N° 01

Operacionalización De La Variable(1) Estilos de liderazgo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Nº ítem	Escalas de medición
Estilos de liderazgo	De acuerdo con Fernández (2010), el liderazgo refiere a la habilidad de una persona para influir en el comportamiento de un individuo o a todo un grupo de colaboradores.	Los estilos de liderazgo se estimaron mediante un cuestionario de 30 preguntas en el que se evaluó la percepción de los colaboradores ante el liderazgo autocrático, el liderazgo democrático y el liderazgo laissez faire. Estas dimensiones se determinaron mediante la técnica de encuestas.	Liderazgo autocrático	Nivel de decisión	1	Ordinal - Tipo Likert modificado
					2	
				Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones	3	
					4	
				Grado de control al colaborador	5	
					6	
					7	
				Grado de toma de decisiones	8	
					9	
					10	
			Liderazgo democrático	Grado de impedimento a los aportes del colaborador	11	
					12	
				Grado de preocupación hacia el personal	13	
					14	
				Nivel de confianza en la capacidad de su personal	15	
					16	
				Nivel de asignación de responsabilidades	17	
					18	
				Nivel de toma de decisiones compartidas	19	
					20	
			Liderazgo Laissez Faire	Grado de aceptación de aportes de personal	21	
					22	
				Nivel de fomento de confianza del personal	23	
					24	
				Nivel de interés por su personal	25	
					26	
				Nivel de delegaciones de responsabilidades	27	
					28	
				Nivel de preocupación por las tareas del personal	29	
					30	
				Grado de evasión de responsabilidad		

Fuente: Elaboración propia

TABLA N° 02

Operacionalización De La Variable (2) Desempeño Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	N° ítem	Escalas de medición
Desempeño Laboral	De acuerdo con Wayne y Robert (2008), el desempeño laboral se entiende como el rendimiento que obtienen los trabajadores a través del inicio, desarrollo y culminación de las actividades inherentes a su cargo en un lapso de tiempo.	El desempeño laboral se estimó mediante un cuestionario de 30 preguntas en el que se evaluó la . Estas dimensiones se determinaron mediante la técnica de encuestas .	Programas de compensación	Reconocimientos del desempeño	1	Ordinal - Tipo Likert modificado
					2	
				Incentivos	3	
					4	
				Ascenso laboral	5	
					6	
				Reconocimientos de logros	7	
					8	
				Compromiso laboral	9	
					10	
			Potencial de mejoramiento	Festejo de onomásticos	11	
				Grado de mejora en el desempeño	12	
					13	
				Grado de innovación en labores	14	
				Capacitaciones al personal	15	
					16	
				Participación en la toma de decisiones	17	
					18	
				Confort en ambiente laboral	19	
					20	
			Logro de metas	Programas integrales	21	
					22	
				Responsabilidad laboral	23	
					24	
				Meta organizacional	25	
					26	
				Meta individual	27	
					28	
				Meta en equipo	29	
					30	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

Población

En concordancia con lo señalado por Pino (2010), se concluyó que la población es el conjunto de individuos que se desenvuelven en la realidad y que tienen en común un conjunto de características factibles de medición (variables) a través de investigaciones científicas. Es por ello, que en la presente investigación fue posible identificar que la población estuvo compuesta por todos los colaboradores de la empresa Inversiones Los Capullos del distrito ubicado en el Cercado de Lima, los cuales conforman un total de 30 colaboradores.

Censo

Asimismo, de acuerdo con los metodólogos Del Cid, Méndez y Sandoval (2011), fue posible inferir que el censo es utilizado como un procedimiento de investigación en donde se estudia a todos los elementos de la población o universo.

Debido a que la población de la empresa Inversiones Los Capullos ascendía únicamente a la cantidad de 30 trabajadores y a que se contaba con la capacidad humana y económica suficiente, se decidió efectuar un censo a fin de obtener la data estadística del total de individuos que labora en la empresa.

Criterios de inclusión

Se consideró como parte de la población a todos los trabajadores de la empresa Inversiones Los Capullos que tenían contratos de trabajo a plazo indeterminado, entre los que se encontraban supervisores de áreas, encargadas de óptica y personal de laboratorio.

Criterios de exclusión

Se excluyó de la población a aquellos trabajadores que no contaban con contratos a plazo indeterminado, es decir a aquellos trabajadores llevaban poco tiempo en la empresa, tales como practicantes y asesores que laboran a tiempo parcial.

TABLA N° 03
Población

Empresa	Censo
Inversiones Los Capullos	30 colaboradores (supervisores de áreas, encargadas de óptica y personal de laboratorio.)

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

De acuerdo con Tamayo (2008), la técnica de recolección de datos refiere a los procedimientos que se siguen para obtener los datos de la población de estudio; específicamente, la encuesta refiere a la técnica a la realización de una serie de preguntas a un gran número de personas con la finalidad de recabar sus percepciones sobre un determinado tema. En tal sentido, para determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral se aplicó la técnica de encuestas a la totalidad de la población de la empresa Inversiones Los Capullos.

Instrumentos

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, Hernández, Fernández y Baptista (2014), permiten inferir que refiere al conjunto de interrogantes sobre un determinado tema redactados en documentos estructurados, los cuales se utilizan con la finalidad de recabar las respuestas y opiniones de los individuos. En tal sentido, se elaboraron dos cuestionarios con la finalidad de recabar datos de la población, uno sobre los estilos de liderazgo con un total de 30 preguntas y otro sobre el desempeño laboral también con 30 interrogantes.

Los indicadores fueron analizados a través de la escala tipo Likert (citado por García, Aguilera & Castillo, 2011):

TABLA N° 04

Escala Likert

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Fuente: Likert (citado por García, Aguilera & Castillo, 2011)

TABLA N° 05

Ficha Técnica Del Cuestionario De Estilos de Liderazgo

a) Nombre	Cuestionario de Estilos de Liderazgo
b) Autor	Alegre Norabuena Sonia Pilar
c) Usuarios	30 colaboradoresde la empresa Inversiones Los Capullos
d) Tiempo para la Aplicación	No se ha establecido un tiempo de aplicación. Puede durar entre 15 y 20 minutos.
e) Corrección	A mano usando la clave de respuestas tipo escala de Likert modificada. 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre.
f) Aspectos Normativos	Baremo peruano, en un censo. (Varones, mujeres) de colaboradores.
g) Significación	El puntaje interpretado en función a los baremos percentiles permite apreciar el nivel global del sujeto.

Fuente: Elaboración propia

TABLA N° 06

Ficha Técnica Del Cuestionario De Desempeño Laboral

a) Nombre	Cuestionario De Desempeño Laboral
b) Autor	Alegre Norabuena Sonia Pilar
c) Usuarios	30 colaboradoresde la empresa Inversiones Los Capullos
d) Tiempo para la Aplicación	No se ha establecido un tiempo de aplicación. Puede durar entre 15 y 20 minutos.
e) Corrección	A mano usando la clave de respuestas tipo escala de Likert modificada. 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre.
f) Aspectos Normativos	Baremo peruano, en un censo. (Varones, mujeres) de colaboradores.
g) Significación	El puntaje interpretado en función a los baremos percentiles permite apreciar el nivel global del sujeto.

Fuente: Elaboración propia

Validez de los instrumentos

Según Hernández, Fernández y Baptista(2014), la validez es que “El grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 34.). Esto quiere decir que la validación hace referencia al grado de dominio de un tema específico a través de la adecuada formulación de preguntas sobre el tema que se está tratando. Asimismo, los autores proponen la validación por el juicio de expertos como una opción a considerar debido a sus beneficios para los investigadores. Precisamente, la validación por el juicio de expertos consiste en el análisis de los instrumentos de recolección de datos por especialistas que puedan orientar al investigador al planteamiento de preguntas más precisas. En tal sentido, la presente tesis aplicó al juicio de 3 especialistas entre los que se encontraban 1 metodólogos y 2 temáticos; asimismo se apeló a un promedio de validación igual o mayor al 70% para dar por válidos los cuestionarios de cada variable.

Validez del Cuestionario de Estilos de Liderazgo

Con base al informe de opinión de los expertos para la validez del instrumento de investigación de la variable estilos de liderazgo, se obtuvo:

TABLA N° 07

Validez del cuestionario de estilos de liderazgo a través de la V de Aiken

N° Ítems	Criterios	X	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 2	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 3	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 4	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 5	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00

Nº Ítems	Criterios	X	DE	V Aiken
Ítem 6	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 7	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 8	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 9	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 10	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 11	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 12	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 13	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 14	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 15	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 16	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 17	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 18	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 19	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 20	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 21	Relevancia	3.67	0.58	0.89

N° Ítems	Criterios	X	DE	V Aiken
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
Ítem 22	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 23	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 24	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 25	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 26	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 27	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 28	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 29	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 30	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Promedio de validación				0.97

Fuente: Charter(2003)

Con la evaluación de los tres expertos fue posible concluir que el promedio de validación del instrumento de recolección de datos de la variable estilos de liderazgo fue de **97.00%**,por lo tanto fue **Aplicable**.

Validez del Cuestionario De Desempeño Laboral

Con base al informe de opinión de los expretos para la validez del instrumentode investigación de la variable desempeño laboral, se obtuvo:

TABLA N° 08

Validez del cuestionario de desempeño laboral a través de la V de Aiken

N° Ítems	Criterios	X	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 2	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 3	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 4	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 5	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 6	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 7	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 8	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 9	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 10	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 11	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 12	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 13	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 14	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 15	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00

N° Ítems	Criterios	X	DE	V Aiken
Ítem 16	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
Ítem 17	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
Ítem 18	Claridad	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
Ítem 19	Claridad	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
Ítem 20	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
Ítem 21	Claridad	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
Ítem 22	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
Ítem 23	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
Ítem 24	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
Ítem 25	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
Ítem 26	Claridad	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
Ítem 27	Claridad	3.33	0.58	0.78
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
Ítem 28	Claridad	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
Ítem 29	Claridad	3.67	0.58	0.89
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
Ítem 30	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00

N° Ítems	Criterios	X	DE	V Aiken
Promedio de validación				0.95

Fuente: Charter(2003)

Con la evaluación de los 3 expertos fue posible concluir que el promedio de validación del instrumento de recolección de datos de la variable desempeño laboral fue de **95.00%**, por lo tanto fue **Aplicable**.

Confiabilidad

En concordancia con Hernández, Fernández y Baptista (2014), se identificó que la confiabilidad se refiere al nivel con el que los cuestionarios les permiten a los investigadores obtener datos coherentes con las variables y el tema de investigación. En tal sentido, se recurrió al coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach a fin de determinar la confiabilidad de los instrumentos, en los que la medida óptima considerada fue mayor o igual 0.70 a fin de obtener resultados positivos y que los instrumentos fuesen aplicados en el transcurso del censo.

Confiabilidad del Cuestionario de Estilos de Liderazgo

TABLA N° 09

Confiabilidad del Cuestionario de Estilos de Liderazgo

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.911	30

Fuente: Base de datos de la investigación

Fórmula alfa de Cronbach

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

Fuente: InnovaMIDE (2010)

Los estadísticos de fiabilidad de la Tabla N° 09 muestran que el coeficiente alfa de Cronbach de los datos recabados mediante los 30 ítems o preguntas del cuestionario de los estilos de liderazgo aplicado a través de una prueba piloto a 15 colaboradores de la empresa Inversiones Los Capullos fue de **0.911**; por lo que se concluyó que el nivel de confiabilidad del instrumento de investigación fue **muy bueno** y que, por tanto, los datos recabados con el cuestionario en efecto muestran solidez y afinidad con la variable en estudio.

Confiabilidad del Cuestionario De Desempeño Laboral

TABLA N° 10

Confiabilidad del Cuestionario De Desempeño Laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.919	30

Fuente: Base de datos de la investigación

Fórmula alfa de Cronbach

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

Fuente: InnovaMIDE (2010)

Los estadísticos de fiabilidad de la Tabla N° 10 muestran que el coeficiente alfa de Cronbach de los datos recabados mediante los 30 ítems o preguntas del cuestionario de desempeño laboral aplicado a través de una prueba piloto a 15 colaboradores de la empresa Inversiones Los Capullos fue de **0.919**; por lo que se concluyó que el nivel de confiabilidad del instrumento de investigación fue **muy bueno** y que, por tanto, los datos recabados con el cuestionario en efecto muestran solidez y afinidad con la variable en estudio.

2.5. Métodos de análisis de datos

En cuanto al método de análisis de datos obtenidos de las variables estilos de liderazgo y del desempeño laboral, fue necesario recurrir a lo propuesto por Ávila (2010), quien propone analizar la estadística descriptiva a fin de calcular los baremos para las variables y sus dimensiones en su conjunto, desarrollar las puntuaciones de las respuestas y su codificación para construir las tablas cruzadas. Asimismo, propone hacer uso de la estadística inferencial con la finalidad de calcular el valor de verdad de las hipótesis de investigación, por lo cual se recurrió a la prueba Rho de Spearman y a la identificación del nivel de significancia.

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación estuvo sujeta al valor de la veracidad acerca de los resultados de los instrumentos, con las referencias bibliográficas, las citas de autores y diversos textos respetando la intelectualidad de acuerdo con las normas APA. En tal sentido, fue necesaria la ejecución de la prueba de similitud del software Turnitin a fin de garantizar la calidad y la ética en la redacción de la tesis de grado.

III. RESULTADOS

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Variable 1 Estilos de liderazgo y La Variable 2 Desempeño Laboral

TABLA N° 11

Distribución De Frecuencias De La Variable 1 Estilos de liderazgo y La Variable 2 Desempeño Laboral

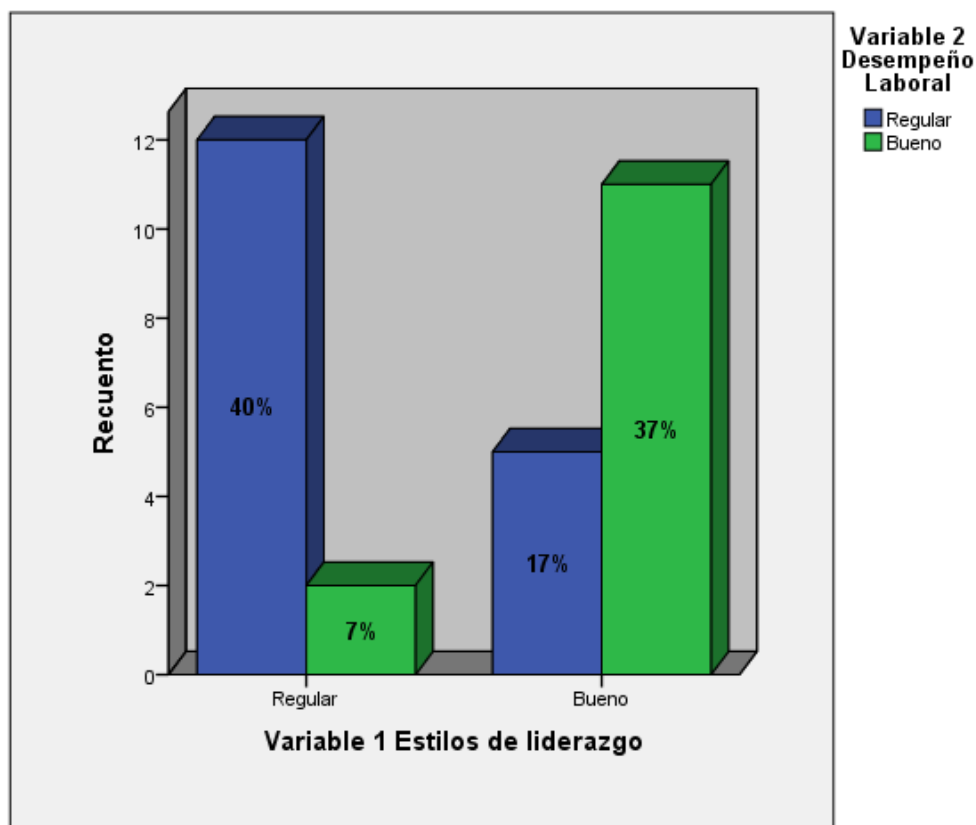
Tabulación Cruzada		Variable 2 Desempeño Laboral		Total	Rho Spearman
		Regular	Bueno		
Variable 1 Estilos de liderazgo	Regular	40,0%	6,7%	46,7%	Rho = 0,548* Sig. (bilateral) = 0,002
	Bueno	16,7%	36,7%	53,3%	
Total		56,7%	43,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la investigación

*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Gráfica N° 01

Variable 1 Estilos de liderazgo y Variable 2 Desempeño Laboral



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación: Si observamos en forma independiente las variables en la TABLA N° 11, se podría afirmar que los estilos de liderazgo son calificados como buenos al 53,3%, por lo cual se infiere que las dimensiones liderazgo autocrático, liderazgo democrático y liderazgo laissez faire se están desarrollando adecuadamente en la empresa Inversiones Los Capullos. Por otra parte, en la misma tabla se observa que el desempeño laboral es calificado como regular al 56,7% de los trabajadores encuestados, por lo que es posible inferir que en la empresa se ha propuesto el desarrollo de programas de compensación, identificar el potencial de mejoramiento y lograr las metas que se han propuesto.

Sin embargo, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima-2018; de acuerdo con los resultados podemos decir que cuando los estilos de liderazgo son calificados como buenos, el desempeño laboral también es calificado como bueno al 36,7%. De la misma manera, se observa que cuando los estilos de liderazgo son regulares, el desempeño laboral también es regular al 40,0% de los encuestados.

Seguidamente, se analizó la hipótesis general en la cual se describió que existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima-2018; conjetura que fue verificada en la prueba Rho de Spearman en la que se calculó un coeficiente de correlación de 0,548 con un nivel de significación bilateral de 0,002; por lo tanto, se comprobó la hipótesis en la que se planteó la correlación positiva entre las dos variables. En valores porcentuales el índice de relación nos expresa que existe un 54,80% de relación entre las variables, que podría ser calificada como un nivel de correlación moderada de acuerdo con la variación del coeficiente de correlación positivo del 0 al 1, en una escala fraccionada en 4 niveles: escasa o nula correlación (0.00 a 0.25); débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00).

Dimensión 1 Liderazgo autocrático

TABLA N° 12

Distribución De Frecuencias De La Dimensión 1 Liderazgo autocrático y La Variable 2 Desempeño Laboral

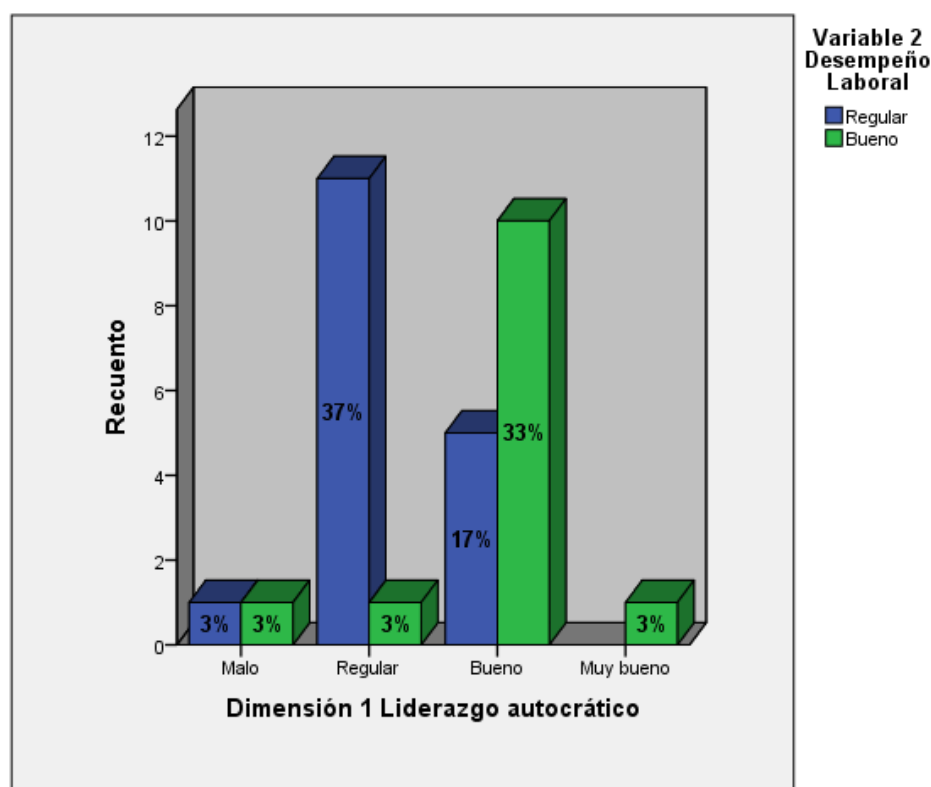
Tabulación Cruzada		Variable 2 Desempeño Laboral		Total	Rho Spearman
		Regular	Bueno		
Dimensión 1 Liderazgo autocrático	Malo	3,3%	3,3%	6,7%	Rho = 0,505* Sig. (bilateral) = 0,004
	Regular	36,7%	3,3%	40,0%	
	Bueno	16,7%	33,3%	50,0%	
	Muy bueno	0,0%	3,3%	3,3%	
Total		56,7%	43,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la investigación

*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Gráfica N° 02:

Dimensión 1 Liderazgo autocrático Variable 2 Desempeño Laboral



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación: Considerando el liderazgo autocrático como una dimensión de la variable estilos de liderazgo, se tiene una distribución concentrada en cuatro categorías de las cuales el 50,0% de los trabajadores de la empresa Inversiones Los Capullos considera que el liderazgo autocrático es calificado como bueno, seguido de un 40,0% que lo califica como regular, un 6,7% que lo califica como malo y sólo un 3,3% que considera que es muy bueno; asimismo, no se observa un extremo opuesto representativo. Por lo que se infiere que, los encargados de la empresa se preocuparon por desarrollar una adecuada gestión de los niveles de decisión, responsabilidad en la toma de decisiones, control al colaborador, la toma de decisiones y de reducir el impedimento a los aportes del colaborador.

El primer objetivo específico de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral dentro de la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima –2018; la TABLA N° 12 muestra que cuando el liderazgo autocrático se concentra en un 50,0% buena, el desempeño laboral también es calificado como bueno al 33,3% y regular al 16,7% de los trabajadores encuestados. Este resultado es similar para la categoría regular en los resultados de la primera dimensión y es ligeramente distinto en los resultados de las categorías muy bueno y malo, lo cual demuestra cierto nivel de correlación entre la dimensión 1 y la variable 2.

De acuerdo con los datos anteriormente descritos se efectuó la prueba estadística Rho de Spearman, a partir de la cual se determinó un coeficiente de correlación $Rho = 0,505$ y una Sig. (bilateral) = 0,004, los cuales permiten demostrar que existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018. Respecto de la variación del coeficiente de correlación positivo de 0 a 1, en una escala fraccionada en 4 niveles: escasa o nula correlación (0.00 a 0.25); débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00).; es posible inferir que la calificación del resultado obtenido corresponde a una correlación moderada.

Dimensión 2 Liderazgo democrático

TABLA N° 13

Distribución De Frecuencias De La Dimensión 2 Liderazgo democrático y La Variable 2 Desempeño Laboral

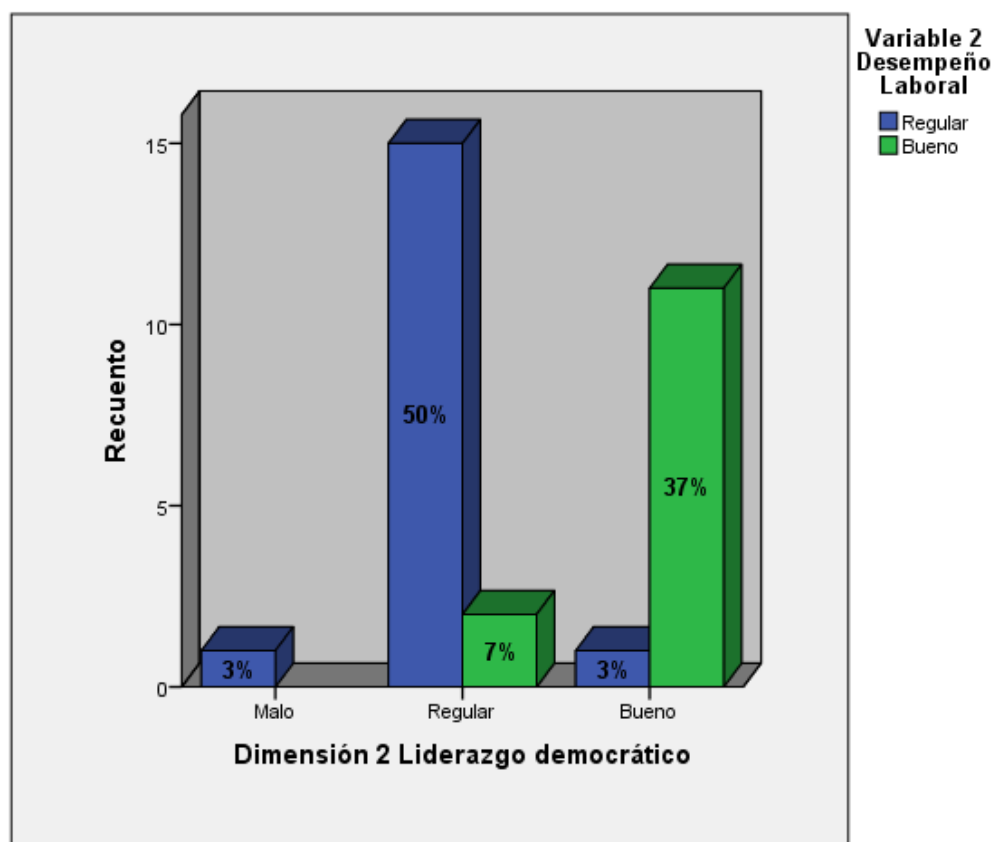
Tabulación Cruzada		Variable 2 Desempeño Laboral		Total	Rho Spearman
		Regular	Bueno		
Dimensión 2 Liderazgo democrático	Malo	3,3%	0,0%	3,3%	Rho = 0,787* Sig. (bilateral) = 0,000
	Regular	50,0%	6,7%	56,7%	
	Bueno	3,3%	36,7%	40,0%	
Total		56,7%	43,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la investigación

*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Gráfica N° 03

Dimensión 2 Liderazgo democrático y Variable 2 Desempeño Laboral



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación: Considerando el liderazgo democrático como una dimensión de la variable estilos de liderazgo, se tiene una distribución concentrada en tres categorías de las cuales el 56,7% de los trabajadores de la empresa Inversiones Los Capullos considera que el liderazgo democrático es calificado como regular, seguido de un 40,0% que lo califica como bueno y sólo un 3,3% que lo califica como malo; asimismo, no se observa un extremo opuesto representativo. Por lo que se infiere que, los encargados de la empresa se preocuparon por los trabajadores, tienden a desarrollar confianza en la capacidad de su personal, asignan nuevas responsabilidades, iniciaron la toma de decisiones compartidas, recurrieron a la aceptación de los aportes del personal y al fomento de confianza entre compañeros de trabajo; sin embargo, todas estas acciones están en una etapa inicial y desarrollo por lo que la empresa debe invertir mayores recursos a fin de potenciar este estilo de liderazgo.

El segundo objetivo específico de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018017; la TABLA N° 13 muestra que cuando el liderazgo democrático se concentra en un 56,7% regular, el desempeño laboral también es calificado como regular al 50,0% y bueno al 6,7% de los trabajadores encuestados. Este resultado es similar para las categorías bueno y malo en los resultados de la segunda dimensión, lo cual demuestra cierto nivel de correlación entre la dimensión 2 y la variable 2.

De acuerdo con los datos anteriormente descritos se efectuó la prueba estadística Rho de Spearman, a partir de la cual se determinó un coeficiente de correlación $Rho = 0,787$ y una Sig. (bilateral) = 0,000, los cuales permiten demostrar que existe relación altamente significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018. Respecto de la variación del coeficiente de correlación positivo de 0 a 1, en una escala fraccionada en 4 niveles: escasa o nula correlación (0.00 a 0.25); débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00).; es posible inferir que la calificación del resultado obtenido corresponde a una correlación fuerte o perfecta.

Dimensión 3 Liderazgo Laissez Faire

TABLA N° 14

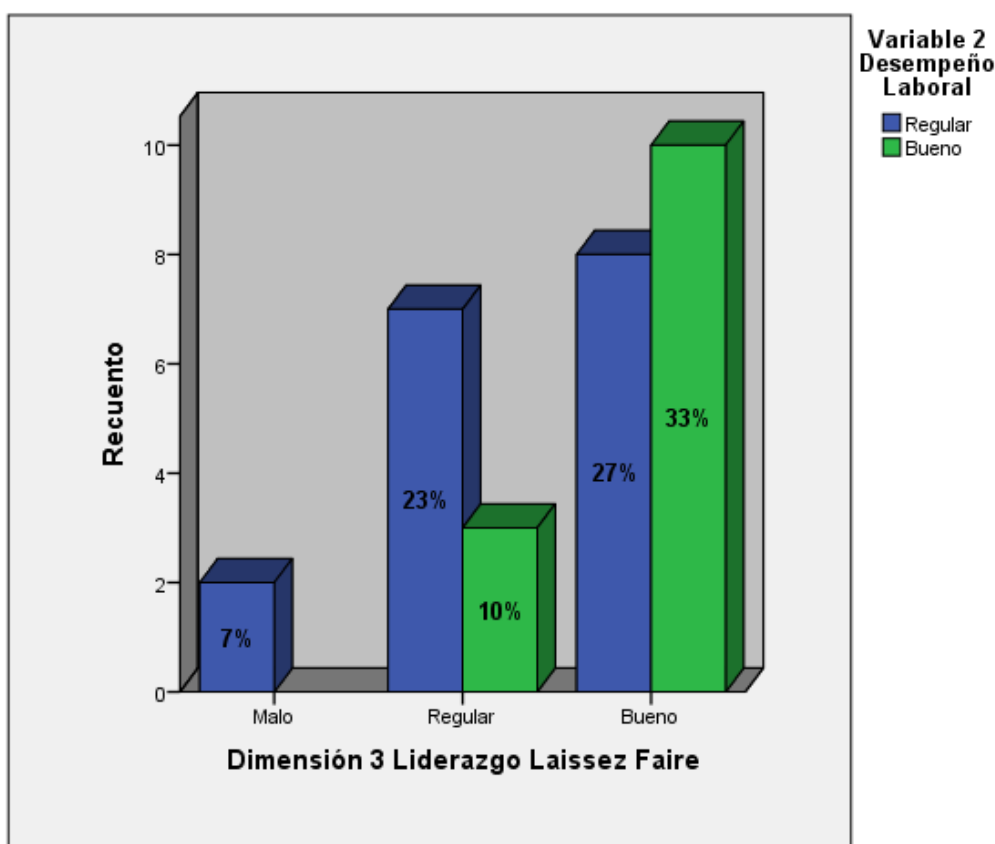
Distribución De Frecuencias De La Dimensión 3 Liderazgo Laissez Faire y La Variable 2 Desempeño Laboral

Tabulación Cruzada		Variable 2 Desempeño Laboral		Total	Rho Spearman
		Regular	Bueno		
Dimensión 3 Liderazgo Laissez Faire	Malo	6,7%	0,0%	6,7%	Rho = 0,324 Sig. (bilateral) = 0,081
	Regular	23,3%	10,0%	33,3%	
	Bueno	26,7%	33,3%	60,0%	
Total		56,7%	43,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfica N° 04

Dimensión 3 Liderazgo Laissez Faire y Variable 2 Desempeño Laboral



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación: Considerando el liderazgo laissez faire como una dimensión de la variable estilos de liderazgo, se tiene una distribución concentrada en tres categorías de las cuales el 60,0% de los trabajadores de la empresa Inversiones Los Capullos considera que el liderazgo laissez faire calificado como bueno, seguido de un 33,3% que lo califica como regular y sólo un 6,7% que lo califica como malo; asimismo, no se observa un extremo opuesto representativo. Por lo que se infiere que, los encargados de la empresa no muestran el interés suficiente por su personal, delegan las responsabilidades, no se preocupan por las tareas del personal y tienden a evadir las responsabilidades.

El tercer objetivo específico de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima; la TABLA N° 14 muestra que cuando el liderazgo laissez faire concentra en un 60,0% bueno, el desempeño laboral también es calificado como bueno al 33,3% y regular al 26,7% de los trabajadores encuestados. Este resultado es similar para la categoría regular, pero es distinto para la categoría malo en los resultados de la tercera dimensión, lo cual no permite demostrar el nivel de correlación entre la dimensión 3 y la variable 2.

De acuerdo con los datos anteriormente descritos se efectuó la prueba estadística Rho de Spearman, a partir de la cual se determinó un coeficiente de correlación $Rho = 0,324$ y una Sig. (bilateral) = 0,081, los cuales permiten determinar que no existe relación significativa entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018. Respecto de la variación del coeficiente de correlación positivo de 0 a 1, en una escala fraccionada en 4 niveles: escasa o nula correlación (0.00 a 0.25); débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00).; es posible inferir que la calificación del resultado obtenido corresponde a una correlación débil.

IV. DISCUSIÓN

La presente tesis tuvo como objetivo general determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima-2018. Asimismo, tuvo como objetivos específicos identificar si las dimensiones el liderazgo autocrático, democrático y laissez-faire se relacionan con el desempeño laboral del personal de la misma empresa.

Se identificaron ciertas limitaciones que obstaculizaron la normal realización de la presente tesis, los cuales mencionamos a continuación:

La cantidad de individuos que conformaban la población fue de tan sólo 30 trabajadores de la empresa Inversiones Los Capullos ubicada en el Cercado de Lima, dando lugar a un censo en el que, pese a que se logró obtener la información de todos los individuos, la base de datos resultó minúscula en comparación a otras investigaciones del ámbito internacional en el que se emplean muestras que superan las 100 unidades.

Otra de las dificultades a la que se enfrentó el investigador fue la barrera del idioma; puesto que se evidenciaron una gran cantidad de estudios sobre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral realizados en francés, los cuales no se lograron traducir con eficacia al español, idioma natal del autor de la presente tesis.

Por otra parte, es imprescindible describir que la validez interna de la investigación fue lograda a través de la utilización de los siguientes procedimientos:

Se empleó el modelo de la investigación de tipo aplicado, de diseño no experimental transversal y con el nivel descriptivo correlacional; en tanto que, se recurrió a las propuestas de Fernández (2010) acerca de los estilos de liderazgo y a las de Wayne y Robert (2008) sobre el desempeño laboral, con la finalidad de resolver el problema de determinar la relación entre las variables en la empresa Inversiones Los Capullos; de igual manera, no se aplicaron experimentos que alterasen su comportamiento natural y la recolección de datos se realizó en un único momento.

Los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios previamente diseñados en función a las teorías de los autores referidos anteriormente, en donde se establecieron un

total de treinta reactivos o indicadores para cada cuestionario. La validación de los mismos se llevó a cabo mediante el juicio de expertos entre los que se encontraban dos especialistas en gestión organizacional y un profesional especializado en metodología, quienes otorgaron un promedio de la validación superior al 75% para ambos cuestionarios.

Se procedió a aplicar los cuestionarios en una prueba inicial o piloto a un total de 15 trabajadores de la empresa Inversiones Los Capullos a fin de determinar el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach de los datos con ayuda del software SPSS 22, a través del cual se obtuvo un nivel de confiabilidad mayor a 0.90 en ambos cuestionarios. Posterior a esta prueba inicial se procedió a efectuar el censo mediante la técnica de encuestas a los 30 trabajadores de la empresa y a estructurar la base de datos definitiva para el desarrollo de la estadística.

Para finalizar se procedió a analizar los datos mediante la estadística a partir del cual se efectuó la sumatoria de las dimensiones y variables, el baremo y la decodificación de la base de datos con los que se diseñó las tablas cruzadas y sus respectivas gráficas. Para el análisis de las hipótesis de investigación se recurrió a la estadística inferencial mediante la aplicación de la prueba Rho de Spearman con el que se determinó el coeficiente de correlación entre las variables y el nivel de significancia.

Con base a lo descrito anteriormente fue posible identificar que el marco metodológico empleado en la presente investigación tiene concordancia con lo desarrollado por los autores Urizar (2016), Gonzales (2013), Taype (2017), Esparza (2016) y Hurtado (2011), los cuales emplean una metodología similar compuesta por la investigación de tipo aplicado, de diseño no experimental transversal y con el nivel descriptivo correlacional; elaboraron cuestionarios para la obtención de datos, los validaron debidamente, identificaron su confiabilidad, los aplicaron en censos a través de la técnica de encuestas y analizaron su data a través de la estadística descriptiva e inferencial. Con estos argumentos se infiere que la metodología utilizada en la investigación puede ser replicada, ya que cuenta con la validez externa necesaria a fin de determinar la relación entre las variables estilos de liderazgo y desempeño laboral.

Respecto de los resultados finales en la tesis, se determinó que los trabajadores de la empresa Inversiones Los Capullos califican como buenos los estilos de liderazgo de acuerdo con el 53,3% de la población; lo que permitió inferir que la empresa está desarrollando adecuadamente la gestión de sus líderes para el manejo del personal, en el que tiene preponderancia el estilo *laissez faire* seguido de los estilos autocrático y democrático.

En cuanto al desempeño laboral se encontró que es regular de acuerdo con el 56,7% de la población de trabajadores encuestados; por lo que se infirió que la gestión del talento humano en empresa no se está desarrollando de manera efectiva, puesto que los trabajadores podrían desempeñarse con un nivel más alto e incrementar la productividad general de la empresa.

El análisis de la correlación entre la variable 1 y 2 permitió identificar que el porcentaje de mayor peso se establece en la parte inferior de la diagonal de la TABLA N° 11; en tanto que, cuando los estilos de liderazgo son calificados como buenos por más de la mitad de encuestados, el desempeño laboral también es calificado como bueno. Asimismo, la prueba de correlación de Spearman permitió calcular un coeficiente de correlación $Rho = 0,548$ y una Significancia bilateral $= 0,002(p \leq 0,05)$, por lo que se recabaron pruebas suficientes que permitieron concluir que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima-2018.

Respecto del análisis de correlación entre las dimensiones de la variable 1 y la variable 2 se encontró que cuando el estilo de liderazgo autocrático es bueno, el desempeño laboral también es bueno al 33,3% y que el $Rho = 0,505$ y el nivel de Significancia bilateral $= 0,004$, por lo que existe relación moderada. Cuando el estilo de liderazgo democrático es regular el desempeño laboral es calificado también como regular al 50,0% y que el $Rho = 0,787$ y el nivel de Significancia bilateral $= 0,000$, por lo que existe fuerte relación. Y cuando el estilo de liderazgo *laissez faire* es calificado como bueno al 60,0%, el desempeño laboral es bueno sólo al 33,3% por lo que el $Rho = 0,324$ y el nivel de Significancia bilateral $= 0,081$, por lo que no existen pruebas suficientes para afirmar la relación o en su defecto es escasa.

Los resultados hallados en la presente tesis tienen coincidencia con los hallados por Colmenares (2015), quien determinó que los estilos de liderazgo de una empresa dedicada a

la venta de medicamentos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de acuerdo con un $Rho=0,5368$ y un $Sig. = 0,000$. Sin embargo, se difiere en cuanto al estilo de liderazgo predominante, ya que Colmenares identificó que el liderazgo transformacional es el de mayor aplicación, mientras que en la tesis desarrollada en la empresa Inversiones Los Capullos es el estilo *laissez faire*.

Coincidimos con Urizar(2016), quien concluyó que los estilos de liderazgo se relacionan de forma significativa con el desempeño laboral del personal de una empresa dedicada a la venta de comida, en el que el $Rho=0,4789$ y el $Sig.= 0,000$. Sin embargo, discrepamos respecto a al estilo de liderazgo característico en las empresas, ya que Urizar encontró al estilo autocrático como el de mayor aplicación, mientras que en la presente tesis se identificó al estilo *laissez faire* entre los trabajadores de la empresa.

Diferimos con Gonzales (2013), quien encontró que no se evidencia un estilo particular de liderazgo en el personal de una institución superior y que el desempeño laboral obtiene una calificación regular, así como un $Rho=0,3927$ y un $Sig.=0,001$; puesto que en la investigación desarrollada en la empresa Inversiones Los Capullos se encontró que los estilos de liderazgo son buenos al 53,3% y que esta variable se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

En el contexto nacional, coincidimos con Taype (2017), quien concluyó que los estilos de liderazgo del personal de en una dependencia policial del distrito de Barranco se relacionan significativamente con el desempeño laboral en un 70,200% ($Rho=0,7200$).

Discrepamos con Esparza (2016), quien encontró que los estilos de liderazgo del área contable de una empresa de servicios no tienen un efecto significativo en el desempeño laboral del personal y que por tanto la relación es muy escasa ($Rho=0,207$; $Sig.=0,074$).

Coincidimos con Hurtado (2011), quien encontró que los estilos de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la venta de medicamentos, de acuerdo con un $Rho=0,610$ y un $Sig.= 0,003$.

Finalmente, fue posible concluir que se identificaron las evidencias necesarias para comprobar que la variable estilos de liderazgo tiene relación con el desempeño laboral; de igual forma que los estilos de liderazgo autocrático y democrático son los que tienen mayor relación con el desempeño laboral y que por el contrario el estilo laissez faire es el que menos efectos provoca en el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

El desarrollo de la investigación permitió determinar las siguientes conclusiones:

1. Los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima-2018 se relacionan significativamente; ya que, cuando los estilos de liderazgo son calificados como buenos al 53,3%, el desempeño laboral es calificado con la misma escala al 36,7%.
2. El liderazgo autocrático y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018, se relacionan de forma significativa; ya que, cuando el liderazgo autocrático es calificado como bueno al 50,0%, el desempeño laboral es calificado con la misma escala al 33,3%.
3. El liderazgo democrático y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018, se relacionan de forma significativa; puesto que, cuando el liderazgo democrático es calificado como regular al 56,7%, el desempeño laboral es calificado con la misma escala al 50,0%.
4. El liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018, no se relacionan; puesto que, cuando el liderazgo democrático es calificado como bueno al 60,0%, el desempeño laboral es calificado con la misma escalasólo en el 33,3%.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los hallazgos encontrados con la realización de la presente investigación, se procedió a enumerar las siguientes recomendaciones:

1. Habiendo encontrado que existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral al 54,8%, se recomienda implementar un programa de capacitación a fin de identificar al personal de mayor conocimiento y experiencia para que sirva de apoyo a los líderes de la empresa y se logre incentivar el máximo desempeño laboral de todos los trabajadores de la empresa.
2. Habiendo encontrado que existe relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral al 50,5%, se recomienda a los líderes de la empresa otorgar la posibilidad de que los demás trabajadores participen en la toma de decisiones, se les asigne nuevas responsabilidades, se los prepare para asumir el control sobre sus funciones.
3. Habiendo encontrado que existe relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral al 78,7%, se recomienda que los directivos de la empresa promuevan el desarrollo del liderazgo democrático, ya que este estilo permite desarrollar las capacidades de los trabajadores mediante la aceptación de nuevos roles y la preparación del personal con el apoyo directo del líder de la empresa, generando efectos positivos directo en su desempeño laboral.
4. Habiendo encontrado que no existe relación significativa entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral, se recomienda no promover el desarrollo de este estilo de liderazgo puesto que impide el trabajo conjunto entre el líder de la empresa y el personal, dejando la mayor parte de las funciones únicamente a los trabajadores quienes sienten la ausencia de un líder que los guíe hacia objetivos claros, lo cual genera efectos negativos en el desempeño laboral.

VII. REFERENCIAS

- Alegre, S. (2017). Informe de prácticas de la empresa Inversiones Los Capullos, 2017. Lima: UCV
- Ávila, H. (2010). Introducción a la Metodología de la Investigación. Recuperado de <https://labquimica.wordpress.com/2010/04/17/introduccion-a-la-metodologia-de-la-investigacion- Hector-Luis-Vila-Baray/>
- Cherry, K. (2018). Leadership Styles and Frameworks You Should Know. Recuperado de <https://www.verywellmind.com/leadership-styles-2795312>
- Colmenares, S. (2015). *El Liderazgo empresarial y la influencia en el desempeño laboral. Caso Farmatodo.*
- Comex Perú (2014). *VII Cumbre de PYME APEC.* Recuperado de <https://semanariocomexperu.wordpress.com/vii-cumbre-de-pyme-apec/>
- Culture IQ. (2018). Understanding Job Performance in your Company. Recuperado de <https://cultureiq.com/what-is-job-performance/>
- Del Cid, A., Méndez, R., Sandoval, F. (2011). Investigación. Fundamentos y metodología (2° ed.). México: Pearson Educación S.A.
- Esparza, A. (2016). *El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del Área de Contabilidad en la Empresa El Rocío S.A. 2016-Trujillo*
- Expansión (2017). *Cuidado Con La Desmotivación Laboral.* Recuperado de https://expansion.mx/mi-carrera/2010/09/15/cuidado-con-la-desmotivacion-laboral?internal_source=PLAYLIST
- Fernández, E. (2010). *Administración de empresas: Un Enfoque Interdisciplina.* España: GraficasRogar.
- Faustor, P. (2017). Liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3243/Faustor_RPJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, J., Aguilera, J. & Castillo, A. (2011). Guía técnica para la construcción de escalas de actitud. Odiseo, revista electrónica de pedagogía, 8 (16). Recuperado el 22 junio

- del 2018 de <http://www.odiseo.com.mx/2011/8-16/garcia-aguilera-castillo-guia-construccion-escalas-actitud.html>
- González, A. (2013). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de la U.E.E. José Tadeo Monagas*. (Tesis de Pregrado, Universidad Santa María, Venezuela). Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/liderazgo-director-desempeno-laboral-docentes-ente-educativo-venezolano/>
- Hay Group (2017). *Gestión de Clima Organizacional*. Recuperado de <https://www.haygroup.com/co/services/index.aspx?id=14625>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. (5ta ed.). México: Interamericana Editores S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. (6ta ed.). México: Interamericana Editores S.A.
- Hurtado, R. (2011). *Estilo de liderazgo y el desempeño del personal de la empresa Cienpharma s.a.c* (tesis de pre grado, universidad nacional de Trujillo, Perú). Recuperado de file:///C:/Users/gina/Downloads/fonseca_r%20-nacional.Desbloqueado.pdf.
- InnovaMIDE (2010). SPSS: Análisis de fiabilidad. Recuperado de https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf
- Pino, R. (2010). *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Palomino, R. (2009). Últimas tendencias en el estudio sobre liderazgo: Revisión de la literatura. Recuperado de <https://previa.uclm.es/CU/csociales/pdf/documentosTrabajo/2009/05.pdf>
- Robbins, S. & Coulter, M. (2013). *Administración*. (2ª ed.). México: Pearson.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración* (12º ed.). [Versión Adobe Digital Editions] Recuperado de <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbW FpbnxmY3B5c3RhanVhcmV6fGd4OjU4YzFmYzIyNTgzMjMwMWE>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15a Ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación

- Sánchez, I. (2008). Los estilos de dirección y liderazgo Propuesta de un modelo de caracterización y análisis. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/238755229_Los_estilos_de_direccion_y_liderazgo_Propuesta_de_un_modelo_de_caracterizacion_y_analisis
- Tamayo, M. (2008). El proceso de la investigación científica. (4ta ed.). México: Limusa Noriega Editores.
- Taype, E. (2017). *Estilos De Liderazgo Y Desempeño Laboral En La Dependencia Policial De Barranco, 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Urizar, S. (2016). “*Estilos de Liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurant Don Carlos, Cobán Alta Verapaz*.”
- Uscanga T. y García, S. (2008). *Desarrollo Y Comportamiento De La Motivación En El Trabajo*. España: Universidad de Málaga.
- Wayne, R. y Robert, N. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.
- Wayne, R. y Robert, N. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. (9° ed.) Pearson Education: México

ANEXOS

Anexo N° 01 - Instrumento de recolección de datos 1Estilo De Liderazgo

Estamos desarrollando una investigación universitaria sobre los estilos de liderazgo en las empresas; en tal sentido, nos sería de gran ayuda recabar su opinión sobre este tema. Sólo debe marcar con una “X” la respuesta que crea conveniente con base a los criterios descritos a continuación:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Estilo De Liderazgo										
Dimen siones	N° ítem	Indicadores	1	2	3	4	5			
Liderazgo autocrático	I. Nivel de decisión									
	1	Considera que todos los colaboradores tienen capacidad de decisión en la empresa.								
	2	Los colaboradores tienen la oportunidad de brindar sus opiniones en la empresa.								
	II. Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones									
	3	Los supervisores tienen un alto nivel de responsabilidad en la toma decisiones.								
	4	Considera que tomar decisiones en la empresa un alto nivel de responsabilidad.								
	III. Grado de control al colaborador									
	5	Considera que el nivel de supervisión es alto en la empresa.								
	6	La supervisión permite mejorar el trabajo de los colaboradores.								
	7	Se encuentra de acuerdo con el control que los supervisores ejercen sus en su trabajo.								
	IV. Grado de toma de decisiones									
	8	Los supervisores tienen un alto grado en la toma de decisiones.								
	9	Considera que sus compañeros de trabajo tienen capacidad de decisión en la empresa.								
	10	Considera que sus decisiones tienen un impacto en la empresa.								
	V. Grado de impedimento a los aportes del colaborador									
11	Los supervisores toman en consideración los aportes de los colaboradores.									
12	Se ponen en práctica las recomendaciones de los colaboradores con experiencia.									
Liderazgo democrático	VI. Grado de preocupación hacia el personal									
	13	Los supervisores se preocupan por el bienestar de los colaboradores.								
	14	Los gerentes de la empresa se preocupan por sus empleados.								
	VII. Nivel de confianza en la capacidad de su personal									
	15	Los supervisores confían en la capacidad de los colaboradores.								

	16	Considera que sus compañeros están preparados para el trabajo que les han asignado.					
	VIII. Nivel de asignación de responsabilidades						
	17	Constantemente le asignan nuevas responsabilidades.					
	18	Los colaboradores tienen la posibilidad de hacerse cargo de nuevas tareas.					
	IX. Nivel de toma de decisiones compartidas						
	19	La empresa celebra reuniones con todos los encargados para la toma de decisiones.					
	20	Suele participar en la toma de decisiones.					
	X. Grado de aceptación de aportes de personal						
	21	Se ponen en práctica las recomendaciones de los colaboradores.					
	22	Considera que sus opiniones son escuchadas por los supervisores de su área.					
	XI. Nivel de fomento de confianza del personal						
Liderazgo Laissez Faire	23	Los supervisores entablan relaciones de confianza y respeto con sus colaboradores.					
	XII. Nivel de interés por su personal						
	24	Considera que los líderes de la empresa se interesan por el bienestar de los colaboradores.					
	25	La empresa practica el desarrollo personal del colaborador.					
	XIII. Nivel de delegaciones de responsabilidades						
	26	Los supervisores delegan responsabilidades a sus colaboradores.					
	27	Considera que la delegación es importante para el aprendizaje de nuevas experiencias.					
	XIV. Nivel de preocupación por las tareas del personal						
	28	Los supervisores brindan la orientación necesaria a los colaboradores.					
	29	Los encargados del área se preocupan por que sus colaboradores realicen un buen trabajo.					
	XV. Grado de evasión de responsabilidad						
	30	Considera que los supervisores evaden sus responsabilidades en el área de trabajo.					

Anexo N° 02 - Instrumento de recolección de datos 2desempeño laboral

Estamos desarrollando una investigación universitaria sobre el desempeño laboral en las empresas; en tal sentido, nos sería de gran ayuda recabar su opinión sobre este tema. Sólo debe marcar con una “X” la respuesta que crea conveniente con base a los criterios descritos a continuación:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL										
Dimen siones	N° ítem	Indicadores	1	2	3	4	5			
Programas de compensación	I. Reconocimientos del desempeño									
	1	Los encargados del área reconocen el buen desempeño.								
	2	Considera que su trabajo es reconocido en la empresa.								
	II. Incentivos									
	3	Los supervisores lo incentivan a desarrollar un buen trabajo.								
	4	La empresa cuenta con incentivos económicos para los trabajadores.								
	III. Ascenso laboral									
	5	El ascenso laboral es importante para su desarrollo personal y profesional.								
	6	Considera que usted tiene la posibilidad de ascender a un nuevo cargo en la empresa.								
	IV. Reconocimientos de logros									
	7	La empresa reconoce el logro de los objetivos de cada área.								
	8	Los supervisores reconocen los logros de los colaboradores.								
	V. Compromiso laboral									
	9	Considera que los supervisores están comprometidos con su trabajo.								
	10	Los colaboradores se comprometen con las tareas que realizan en la empresa.								
Potencial de mejoramiento	VI. Festejo de onomásticos									
	11	La empresa celebra los cumpleaños de los trabajadores.								
	VII. Grado de mejora en el desempeño									
	12	Considera que los colaboradores han mejorado su desempeño.								
	13	La empresa le brinda las condiciones necesarias para realizar un mejor trabajo.								
	VIII. Grado de innovación en labores									
	14	Los colaboradores tienen la posibilidad de presentar nuevas ideas de cómo realizar el trabajo.								
	IX. Capacitaciones al personal									
	15	Los supervisores brindan charlas de capacitación a sus colaboradores.								

	16	La empresa brinda programas de capacitaciones a los colaboradores.					
	X. Participación en la toma de decisiones						
	17	Considera importante que los colaboradores participen en la toma de decisiones.					
	18	La empresa le brinda la posibilidad de participar en la toma de decisiones.					
	XI. Confort en ambiente laboral						
	19	Su área de trabajo cuenta con iluminación y ventilación para el desempeño de sus funciones.					
	20	La empresa le proporciona los equipos y herramientas necesarios en su trabajo.					
	XII. Programas integrales						
	21	Considera importante los programas de desarrollo personal un su desempeño laboral.					
	22	La empresa cuenta con programas que permitan el desarrollo integral de los colaboradores.					
	XIII. Responsabilidad laboral						
	23	Usted asume con responsabilidad las tareas que le han asignado.					
	24	Considera que las responsabilidades a su cargo están en relación con sus capacidades.					
Logro de metas	XIV. Meta organizacional						
	25	La empresa define con claridad las metas en el mediano y largo.					
	26	Considera que la empresa logra las metas que se propone.					
	XV. Meta individual						
	27	La empresa le asigna metas individuales por cumplir.					
	28	Considera que ha logrado las metas que le han propuesto.					
	XVI. Meta en equipo						
	29	Los equipos de colaboradores tienen metas claramente definidas.					
	30	Usted participa en el logro de las metas propuestas por lo equipos conformado por colaboradores.					

Anexo N° 03 - Matriz operacional de los estilos de liderazgo

Variable	Dimensión	Indicadores	N° ítem	Ítems	Escalas de medición
Estilos de liderazgo	Liderazgo autocrático	Nivel de decisión	1	Considera que todos los colaboradores tienen capacidad de decisión en la empresa.	Ordinal - Tipo Likert modificado
			2	Los colaboradores tienen la oportunidad de brindar sus opiniones en la empresa.	
		Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones	3	Los supervisores tienen un alto nivel de responsabilidad en la toma de decisiones.	
			4	Considera que tomar decisiones en la empresa un alto nivel de responsabilidad.	
		Grado de control al colaborador	5	Considera que el nivel de supervisión es alto en la empresa.	
			6	La supervisión permite mejorar el trabajo de los colaboradores.	
			7	Se encuentra de acuerdo con el control que los supervisores ejercen sus en su trabajo.	
		Grado de toma de decisiones	8	Los supervisores tienen un alto grado en la toma de decisiones.	
			9	Considera que sus compañeros de trabajo tienen capacidad de decisión en la empresa.	
			10	Considera que sus decisiones tienen un impacto en la empresa.	
		Grado de impedimento a los aportes del colaborador	11	Los supervisores toman en consideración los aportes de los colaboradores.	
			12	Se ponen en práctica las recomendaciones de los colaboradores con experiencia.	
	Liderazgo democrático	Grado de preocupación hacia el personal	13	Los supervisores se preocupan por el bienestar de los colaboradores.	
			14	Los gerentes de la empresa se preocupan por sus empleados.	
		Nivel de confianza en la capacidad de su personal	15	Los supervisores confían en la capacidad de los colaboradores.	
			16	Considera que sus compañeros están preparados para el trabajo que les han asignado.	

Variable	Dimensión	Indicadores	N° ítem	Ítems	Escalas de medición
		Nivel de asignación de responsabilidades	17	Constantemente le asignan nuevas responsabilidades.	
			18	Los colaboradores tienen la posibilidad de hacerse cargo de nuevas tareas.	
		Nivel de toma de decisiones compartidas	19	La empresa celebra reuniones con todos los encargados para la toma de decisiones.	
			20	Suele participar en la toma de decisiones.	
		Grado de aceptación de aportes de personal	21	Se ponen en práctica las recomendaciones de los colaboradores.	
			22	Considera que sus opiniones son escuchadas por los supervisores de su área.	
		Nivel de fomento de confianza del personal	23	Los supervisores entablan relaciones de confianza y respeto con sus colaboradores.	
	Liderazgo Laissez Faire	Nivel de interés por su personal	24	Considera que los líderes de la empresa se interesan por el bienestar de los colaboradores.	
			25	La empresa practica el desarrollo personal del colaborador.	
		Nivel de delegaciones de responsabilidades	26	Los supervisores delegan responsabilidades a sus colaboradores.	
			27	Considera que la delegación es importante para el aprendizaje de nuevas experiencias.	
		Nivel de preocupación por las tareas del personal	28	Los supervisores brindan la orientación necesaria a los colaboradores.	
			29	Los encargados del área se preocupan por que sus colaboradores realicen un buen trabajo.	
		Grado de evasión de responsabilidad	30	Considera que los supervisores evaden sus responsabilidades en el área de trabajo.	

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 04 - Matriz operacional del desempeño laboral

Variable	Dimensión	Indicadores	N° ítem	Ítems	Escalas de medición
Desempeño Laboral	Programas de compensación	Reconocimientos del desempeño	1	Los encargados del área reconocen el buen desempeño.	Ordinal - Tipo Likert modificado
			2	Considera que su trabajo es reconocido en la empresa.	
		Incentivos	3	Los supervisores lo incentivan a desarrollar un buen trabajo.	
			4	La empresa cuenta con incentivos económicos para los trabajadores.	
		Ascenso laboral	5	El ascenso laboral es importante para su desarrollo personal y profesional.	
			6	Considera que usted tiene la posibilidad de ascender a un nuevo cargo en la empresa.	
		Reconocimientos de logros	7	La empresa reconoce el logro de los objetivos de cada área.	
			8	Los supervisores reconocen los logros de los colaboradores.	
		Compromiso laboral	9	Considera que los supervisores están comprometidos con su trabajo.	
			10	Los colaboradores se comprometen con las tareas que realizan en la empresa.	
		Festejo de onomásticos	11	La empresa celebra los cumpleaños de los trabajadores.	
	Potencial de mejoramiento	Grado de mejora en el desempeño	12	Considera que los colaboradores han mejorado su desempeño.	
			13	La empresa le brinda las condiciones necesarias para realizar un mejor trabajo.	
		Grado de innovación en labores	14	Los colaboradores tienen la posibilidad de presentar nuevas ideas de cómo realizar el trabajo.	
			15	Los supervisores brindan charlas de capacitación a sus colaboradores.	
		Capacitaciones al personal	16	La empresa brinda programas de capacitaciones a los colaboradores.	
			17	Considera importante que los colaboradores participen en la toma de decisiones.	

Variable	Dimensión	Indicadores	Nº ítem	Ítems	Escalas de medición	
		Participación en la toma de decisiones	18	La empresa le brinda la posibilidad de participar en la toma de decisiones.		
		Confort en ambiente laboral	19	Su área de trabajo cuenta con iluminación y ventilación para el desempeño de sus funciones.		
			20	La empresa le proporciona los equipos y herramientas necesarios en su trabajo.		
		Programas integrales	21	Considera importante los programas de desarrollo personal un su desempeño laboral.		
			22	La empresa cuenta con programas que permitan el desarrollo integral de los colaboradores.		
		Responsabilidad laboral	23	Usted asume con responsabilidad las tareas que le han asignado.		
			24	Considera que las responsabilidades a su cargo están en relación con sus capacidades.		
		Logro de metas	Meta organizacional	25		La empresa define con claridad las metas en el mediano y largo.
				26		Considera que la empresa logra las metas que se propone.
			Meta individual	27		La empresa le asigna metas individuales por cumplir.
28	Considera que ha logrado las metas que le han propuesto.					
Meta en equipo	29		Los equipos de colaboradores tienen metas claramente definidas.			
	30	Usted participa en el logro de las metas propuestas por lo equipos conformado por colaboradores.				

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 05 - Tabla de especificaciones 1: Estilos de liderazgo

Variable	Dimensión	Indicadores	N° ítem	N° de preguntas por cada indicador	N° de preguntas por dimensión	Peso de la dimensión
Estilos de liderazgo	Liderazgo autocrático	Nivel de decisión	1	2	12	40%
			2			
		Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones	3	2		
			4			
		Grado de control al colaborador	5	3		
			6			
			7			
		Grado de toma de decisiones	8	3		
			9			
			10			
		Grado de impedimento a los aportes del colaborador	11	2		
			12			
	Liderazgo democrático	Grado de preocupación hacia el personal	13	2	11	37%
			14			
		Nivel de confianza en la capacidad de su personal	15	2		
			16			
		Nivel de asignación de responsabilidades	17	2		
			18			
		Nivel de toma de decisiones compartidas	19	2		
			20			
		Grado de aceptación de aportes de personal	21	2		
			22			
	Liderazgo Laissez Faire	Nivel de fomento de confianza del personal	23	1	7	23%
		Nivel de interés por su personal	24	2		
			25			
		Nivel de delegaciones de responsabilidades	26	2		
			27			

Variable	Dimensión	Indicadores	N° ítem	N° de preguntas por cada indicador	N° de preguntas por dimensión	Peso de la dimensión
		Nivel de preocupación por las tareas del personal	28 29	2		
		Grado de evasión de responsabilidad	30	1		
		Totales		30	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 06 - Tabla de especificaciones 2: Desempeño Laboral

Variable	Dimensión	Indicadores	N° ítem	N° de preguntas por cada indicador	N° de preguntas por dimensión	Peso de la dimensión
Desempeño Laboral	Programas de compensación	Reconocimientos del desempeño	1 2	2	11	37%
		Incentivos	3 4	2		
		Ascenso laboral	5 6	2		
		Reconocimientos de logros	7 8	2		
		Compromiso laboral	9 10	2		
		Festejo de onomásticos	11	1		
	Potencial de mejoramiento	Grado de mejora en el desempeño	12 13	2	13	43%
		Grado de innovación en labores	14	1		
		Capacitaciones al personal	15 16	2		
		Participación en la toma de decisiones	17 18	2		
		Confort en ambiente laboral	19 20	2		
		Programas integrales	21 22	2		
		Responsabilidad laboral	23 24	2	6	20%
	Logro de metas	Meta organizacional	25 26	2		
		Meta individual	27 28	2		

	Meta en equipo	$\frac{29}{30}$	2		
	Totales		30	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 07 - Formatos de validación de los instrumentos de recolección de datos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide estilos de liderazgo Cuestionario de estilos de liderazgo

N° Item	DIMENSIONES / Items Indicadores	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		MD	D	A	MD	D	A	MD	D	A	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO											
1	Considera que todos los colaboradores tienen capacidad de decisión en la empresa.			X			X				X
2	Los colaboradores tienen la oportunidad de brindar sus opiniones en la empresa.			X			X				X
3	Los supervisores tienen un alto nivel de responsabilidad en la toma de decisiones.			X			X				X
4	Considera que tomar decisiones en la empresa un alto nivel de responsabilidad.			X			X				X
5	Considera que el nivel de supervisión es alto en la empresa.			X			X				X
6	La supervisión permite mejorar el trabajo de los colaboradores.			X			X				X
7	Se encuentra de acuerdo con el control que los supervisores ejercen sus en su trabajo.			X			X				X
8	Los supervisores tienen un alto grado en la toma de decisiones.			X			X				X
9	Considera que sus compañeros de trabajo tienen capacidad de decisión en la empresa.			X			X				X
10	Considera que sus decisiones tienen un impacto en la empresa.			X			X				X
11	Los supervisores toman en consideración los aportes de los colaboradores.			X			X				X
12	Se ponen en práctica las recomendaciones de los colaboradores con experiencia.			X			X				X
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO											
13	Los supervisores se preocupan por el bienestar de los colaboradores.			X			X				X
14	Los gerentes de la empresa se preocupan por sus empleados.			X			X				X
15	Los supervisores confían en la capacidad de los colaboradores.			X			X				X
16	Considera que sus compañeros están preparados para el trabajo que les han asignado.			X			X				X
17	Constantemente le asignan nuevas responsabilidades			X			X				X
18	Los colaboradores tienen la posibilidad de hacerse cargo de nuevas tareas.			X			X				X
19	La empresa celebra reuniones con todos los encargados para la toma de decisiones.			X			X				X
20	Suele participar en la toma de decisiones.			X			X				X
21	Se ponen en práctica las recomendaciones de los colaboradores.			X			X			X	
22	Considera que sus opiniones son escuchadas por los supervisores de su área.			X			X			X	X

N° ítem	DIMENSIONES / ítems Indicadores	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
23	Los supervisores entablan relaciones de confianza y respeto con sus colaboradores.	X	X	X	
24	DIMENSIÓN: LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Considera que los líderes de la empresa se interesan por el bienestar de los colaboradores.	X	X	X	
25	La empresa practica el desarrollo personal del colaborador.	X	X	X	
26	Los supervisores delegan responsabilidades a sus colaboradores.	X	X	X	
27	Considera que la delegación es importante para el aprendizaje de nuevas experiencias.	X	X	X	
28	Los supervisores brindan la orientación necesaria a los colaboradores.	X	X	X	
29	Los encargados del área se preocupan por que sus colaboradores realicen un buen trabajo.	X	X	X	
30	Considera que los supervisores evaden sus responsabilidades en el área de trabajo.	X	X	X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Navarez Anibar, Teresa DNI: 10122038

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de junio del 2019

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide desempeño laboral
Cuestionario de desempeño laboral

N° Ítem	DIMENSIONES / Ítems Indicadores	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD		D	A
DIMENSIÓN 1: PROGRAMAS DE COMPENSACIÓN													
1	Los encargados del área reconocen el buen desempeño.				X				X				X
2	Considera que su trabajo es reconocido en la empresa.				X				X				X
3	Los supervisores lo incentivan a desarrollar un buen trabajo.				X				X				X
4	La empresa cuenta con incentivos económicos para los trabajadores.				X				X				X
5	El ascenso laboral es importante para su desarrollo personal y profesional.				X				X				X
6	Considera que usted tiene la posibilidad de ascender a un nuevo cargo en la empresa.				X				X				X
7	La empresa reconoce el logro de los objetivos de cada área.				X				X				X
8	Los supervisores reconocen los logros de los colaboradores.				X				X				X
9	Considera que los supervisores están comprometidos con su trabajo.				X				X				X
10	Los colaboradores se comprometen con las tareas que realizan en la empresa.				X				X				X
11	La empresa celebra los cumpleaños de los trabajadores.				X				X				X
DIMENSIÓN 2: POTENCIAL DE MEJORAMIENTO													
12	Considera que los colaboradores han mejorado su desempeño.			X					X				X
13	La empresa le brinda las condiciones necesarias para realizar un mejor trabajo.			X					X				X
14	Los colaboradores tienen la posibilidad de presentar nuevas ideas de cómo realizar el trabajo.			X					X				X
15	Los supervisores brindan charlas de capacitación a sus colaboradores.			X					X				X
16	La empresa brinda programas de capacitaciones a los colaboradores.				X				X				X
17	Considera importante que los colaboradores participen en la toma de decisiones.				X				X				X
18	La empresa le brinda la posibilidad de participar en la toma de decisiones.				X				X				X
19	Su área de trabajo cuenta con iluminación y ventilación para el desempeño de sus funciones.				X				X				X
20	La empresa le proporciona los equipos y herramientas necesarios en su trabajo.				X				X				X
21	Considera importante los programas de desarrollo personal un su desempeño laboral.				X				X				X
22	La empresa cuenta con programas que permitan el desarrollo integral de los colaboradores.				X				X				X
23	Usted asume con responsabilidad las tareas que le han asignado.				X				X				X

N° ítem	DIMENSIONES / ítems Indicadores	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
24	Considera que las responsabilidades a su cargo están en relación con sus capacidades.	X	X	X	
	DIMENSIÓN: LOGRO DE METAS				
25	La empresa define con claridad las metas en el mediano y largo.	X	X	X	
26	Considera que la empresa logra las metas que se propone.	X	X	X	
27	La empresa le asigna metas individuales por cumplir.	X	X	X	
28	Considera que ha logrado las metas que le han propuesto.	X	X	X	
29	Los equipos de colaboradores tienen metas claramente definidas.	X	X	X	
30	Usted participa en el logro de las metas propuestas por lo equipos conformado por colaboradores.	X	X	X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Narvaez Anibal Teresa DNI: 10122038

Especialidad del validador: Docente metodólogo

09 de junio del 2018



Firma del Experto Informante.
Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide estilos de liderazgo
Cuestionario de estilos de liderazgo

N° Ítem	DIMENSIONES / Ítems Indicadores	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD		D	A	MA
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO														
1	Considera que todos los colaboradores tienen capacidad de decisión en la empresa				X								X	
2	Los colaboradores tienen la oportunidad de brindar sus opiniones en la empresa.				X								X	
3	Los supervisores tienen un alto nivel de responsabilidad en la toma de decisiones.				X								X	
4	Considera que tomar decisiones en la empresa un alto nivel de responsabilidad.				X			X					X	
5	Considera que el nivel de supervisión es alto en la empresa.				X								X	
6	La supervisión permite mejorar el trabajo de los colaboradores.												X	
7	Se encuentra de acuerdo con el control que los supervisores ejercen sus en su trabajo.			X				X						
8	Los supervisores tienen un alto grado en la toma de decisiones.				X								X	
9	Considera que sus compañeros de trabajo tienen capacidad de decisión en la empresa.				X								X	
10	Considera que sus decisiones tienen un impacto en la empresa				X								X	
11	Los supervisores toman en consideración los aportes de los colaboradores.				X								X	
12	Se ponen en práctica las recomendaciones de los colaboradores con experiencia.				X								X	
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO														
13	Los supervisores se preocupan por el bienestar de los colaboradores.												X	
14	Los gerentes de la empresa se preocupan por sus empleados.			X									X	
15	Los supervisores confían en la capacidad de los colaboradores.				X								X	
16	Considera que sus compañeros están preparados para el trabajo que les han asignado.				X								X	
17	Constantemente le asignan nuevas responsabilidades				X								X	
18	Los colaboradores tienen la posibilidad de hacerse cargo de nuevas tareas.				X								X	
19	La empresa celebra reuniones con todos los encargados para la toma de decisiones.				X								X	
20	Suele participar en la toma de decisiones.				X								X	
21	Se ponen en práctica las recomendaciones de los colaboradores.				X								X	
22	Considera que sus opiniones son escuchadas por los supervisores de su área.				X								X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

N° item	DIMENSIONES / Items Indicadores	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
23	Los supervisores entablan relaciones de confianza y respeto con sus colaboradores.	X	X	X	
24	DIMENSIÓN: LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Considera que los líderes de la empresa se interesan por el bienestar de los colaboradores.	X	X	X	
25	La empresa practica el desarrollo personal del colaborador	X	X	X	
26	Los supervisores delegan responsabilidades a sus colaboradores.	X	X	X	
27	Considera que la delegación es importante para el aprendizaje de nuevas experiencias.	X	X	X	
28	Los supervisores brindan la orientación necesaria a los colaboradores.	X	X	X	
29	Los encargados del área se preocupan por que sus colaboradores realicen un buen trabajo.	X	X	X	
30	Considera que los supervisores evaden sus responsabilidades en el área de trabajo.	X	X	X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: EDGAR LAUREANO LINO GAMARRA DNI: 32650876

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

...de... del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide desempeño laboral
Cuestionario de desempeño laboral

N° Ítem	DIMENSIONES / Ítems Indicadores	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		MD	D	A	MD	D	A	MD	D	A	
DIMENSIÓN 1: PROGRAMAS DE COMPENSACIÓN											
1	Los encargados del área reconocen el buen desempeño.										
2	Considera que su trabajo es reconocido en la empresa.										
3	Los supervisores lo incentivan a desarrollar un buen trabajo.										
4	La empresa cuenta con incentivos económicos para los trabajadores.										
5	El ascenso laboral es importante para su desarrollo personal y profesional.										
6	Considera que usted tiene la posibilidad de ascender a un nuevo cargo en la empresa.										
7	La empresa reconoce el logro de los objetivos de cada área.										
8	Los supervisores reconocen los logros de los colaboradores.										
9	Considera que los supervisores están comprometidos con su trabajo.										
10	Los colaboradores se comprometen con las tareas que realizan en la empresa.										
11	La empresa celebra los cumpleaños de los trabajadores.										
DIMENSIÓN 2: POTENCIAL DE MEJORAMIENTO											
12	Considera que los colaboradores han mejorado su desempeño.										
13	La empresa le brinda las condiciones necesarias para realizar un mejor trabajo.										
14	Los colaboradores tienen la posibilidad de presentar nuevas ideas de cómo realizar el trabajo.										
15	Los supervisores brindan charlas de capacitación a sus colaboradores.										
16	La empresa brinda programas de capacitaciones a los colaboradores.										
17	Considera importante que los colaboradores participen en la toma de decisiones.										
18	La empresa le brinda la posibilidad de participar en la toma de decisiones.										
19	Su área de trabajo cuenta con iluminación y ventilación para el desempeño de sus funciones.										
20	La empresa le proporciona los equipos y herramientas necesarios en su trabajo.										
21	Considera importante los programas de desarrollo personal un su desempeño laboral.										
22	La empresa cuenta con programas que permitan el desarrollo integral de los colaboradores.										
23	Usted asume con responsabilidad las tareas que le han asignado.										

N° ítem	DIMENSIONES / ítems Indicadores	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
24	Considera que las responsabilidades a su cargo están en relación con sus capacidades.	X	X	X	
DIMENSIÓN: LOGRO DE METAS					
25	La empresa define con claridad las metas en el mediano y largo.	X	X	X	
26	Considera que la empresa logra las metas que se propone.	X	X	X	
27	La empresa le asigna metas individuales por cumplir.	X	X	X	
28	Considera que ha logrado las metas que le han propuesto.	X	X	X	
29	Los equipos de colaboradores tienen metas claramente definidas.	X	X	X	
30	Usted participa en el logro de las metas propuestas por lo equipos conformado por colaboradores.	X	X	X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐]Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: EDUARDO LINO GARRA DNI: 32650876Especialidad del validador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

09 de 06 del 2018.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide estilos de liderazgo
Cuestionario de estilos de liderazgo

N° Ítem	DIMENSIONES / Ítems Indicadores	Pertinencia¹			Relevancia²			Claridad³			Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD		D	A	MA
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO														
1	Considera que todos los colaboradores tienen capacidad de decisión en la empresa.				X									X
2	Los colaboradores tienen la oportunidad de brindar sus opiniones en la empresa.			X										X
3	Los supervisores tienen un alto nivel de responsabilidad en la toma de decisiones.				X									X
4	Considera que tomar decisiones en la empresa un alto nivel de responsabilidad.				X									X
5	Considera que el nivel de supervisión es alto en la empresa.			X				X						X
6	La supervisión permite mejorar el trabajo de los colaboradores.				X			X						X
7	Se encuentra de acuerdo con el control que los supervisores ejercen sus en su trabajo.				X			X						X
8	Los supervisores tienen un alto grado en la toma de decisiones.				X			X						X
9	Considera que sus compañeros de trabajo tienen capacidad de decisión en la empresa.				X			X						X
10	Considera que sus decisiones tienen un impacto en la empresa.				X			X						X
11	Los supervisores toman en consideración los aportes de los colaboradores.				X			X						X
12	Se ponen en práctica las recomendaciones de los colaboradores con experiencia.				X			X						X
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO														
13	Los supervisores se preocupan por el bienestar de los colaboradores.				X			X						X
14	Los gerentes de la empresa se preocupan por sus empleados.				X			X						X
15	Los supervisores confían en la capacidad de los colaboradores.				X			X						X
16	Considera que sus compañeros están preparados para el trabajo que les han asignado.				X			X						X
17	Constantemente le asignan nuevas responsabilidades.				X			X						X
18	Los colaboradores tienen la posibilidad de hacerse cargo de nuevas tareas.				X			X						X
19	La empresa celebra reuniones con todos los encargados para la toma de decisiones.				X			X						X
20	Suele participar en la toma de decisiones.				X			X						X
21	Se ponen en práctica las recomendaciones de los colaboradores.				X			X						X
22	Considera que sus opiniones son escuchadas por los supervisores de su área.				X			X						X

N° ítem	DIMENSIONES / ítems Indicadores	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
23	Los supervisores entablan relaciones de confianza y respeto con sus colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
24	DIMENSIÓN: LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Considera que los líderes de la empresa se interesan por el bienestar de los colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
25	La empresa practica el desarrollo personal del colaborador.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
26	Los supervisores delegan responsabilidades a sus colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
27	Considera que la delegación es importante para el aprendizaje de nuevas experiencias.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
28	Los supervisores brindan la orientación necesaria a los colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
29	Los encargados del área se preocupan por que sus colaboradores realicen un buen trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
30	Considera que los supervisores evaden sus responsabilidades en el área de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ruz Villavieja Rocio Carrasco DNI: 09809744

Especialidad del validador: TERMINICO

17 de Junio del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide desempeño laboral
Cuestionario de desempeño laboral

N° Ítem	DIMENSIONES / Ítems Indicadores	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD		D	A	MA
1	Los encargados del área reconocen el buen desempeño.				x								x	
2	Considera que su trabajo es reconocido en la empresa.				x								x	
3	Los supervisores lo incentivan a desarrollar un buen trabajo.				x								x	
4	La empresa cuenta con incentivos económicos para los trabajadores.				x								x	
5	El ascenso laboral es importante para su desarrollo personal y profesional.				x								x	
6	Considera que usted tiene la posibilidad de ascender a un nuevo cargo en la empresa.				x								x	
7	La empresa reconoce el logro de los objetivos de cada área.				x								x	
8	Los supervisores reconocen los logros de los colaboradores.				x								x	
9	Considera que los supervisores están comprometidos con su trabajo.				x								x	
10	Los colaboradores se comprometen con las tareas que realizan en la empresa.				x								x	
11	La empresa celebra los cumpleaños de los trabajadores.				x								x	
DIMENSIÓN 2: POTENCIAL DE MEJORAMIENTO														
12	Considera que los colaboradores han mejorado su desempeño.				x							x		
13	La empresa le brinda las condiciones necesarias para realizar un mejor trabajo.				x								x	
14	Los colaboradores tienen la posibilidad de presentar nuevas ideas de cómo realizar el trabajo.				x							x		
15	Los supervisores brindan charlas de capacitación a sus colaboradores.				x								x	
16	La empresa brinda programas de capacitaciones a los colaboradores.				x								x	
17	Considera importante que los colaboradores participen en la toma de decisiones.				x							x		
18	La empresa le brinda la posibilidad de participar en la toma de decisiones.				x							x		
19	Su área de trabajo cuenta con iluminación y ventilación para el desempeño de sus funciones.				x								x	
20	La empresa le proporciona los equipos y herramientas necesarios en su trabajo.				x							x		
21	Considera importante los programas de desarrollo personal un su desempeño laboral.				x								x	
22	La empresa cuenta con programas que permitan el desarrollo integral de los colaboradores.				x							x		
23	Usted asume con responsabilidad las tareas que le han asignado.				x							x		

N° ítem	DIMENSIONES / ítems Indicadores	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
24	Considera que las responsabilidades a su cargo están en relación con sus capacidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN: LOGRO DE METAS					
25	La empresa define con claridad las metas en el mediano y largo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
26	Considera que la empresa logra las metas que se propone.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
27	La empresa le asigna metas individuales por cumplir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
28	Considera que ha logrado las metas que le han propuesto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
29	Los equipos de colaboradores tienen metas claramente definidas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
30	Usted participa en el logro de las metas propuestas por lo equipos conformado por colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:	Aplicable [<input checked="" type="checkbox"/>]	Aplicable después de corregir [<input type="checkbox"/>]	No aplicable [<input type="checkbox"/>]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ruz Villaverde Rivas Canales

Especialidad del validador:.....
 JENARO

17 de Jun del 2013

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo N° 08 – Base de datos de la prueba piloto – cuestionario de estilos de liderazgo

*VAR1EL.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos																																		
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																																		
33 :																																	Visible: 30 de 30 variables	
	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015	VAR0016	VAR0017	VAR0018	VAR0019	VAR0020	VAR0021	VAR0022	VAR0023	VAR0024	VAR0025	VAR0026	VAR0027	VAR0028	VAR0029	VAR0030	var	var		
1	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	1	3	3	3				
2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4				
3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3				
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1				
5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3				
6	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4				
7	4	4	4	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3				
8	2	3	2	2	5	5	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	5	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3				
9	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4				
10	3	1	4	2	2	3	1	2	3	3	2	4	2	1	1	1	1	5	1	3	3	1	5	1	2	2	2	2	2	2				
11	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	4	1	1	2	2	3	2	5	5	4	5	4	4	5	3	3				
12	1	1	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	3	2	4	3	3	4	4	4	2	3	3				
13	1	5	1	2	1	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	5	2	5				
14	1	2	2	5	2	2	3	2	1	2	3	1	2	5	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	5	5	2				
15	1	1	2	2	1	1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2				
16																																		
17																																		
18																																		
19																																		
20																																		
21																																		
22																																		

Vista de datos

Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listoUnicode:ON

Fuente: Base de datos de la investigación

Anexo N° 09 – Base de datos de la prueba piloto – cuestionario de desempeño laboral

*VAR2DL.sav [Conjunto_de_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos																																	
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																																	
<div></div>																																	
38 : VAR00028																														Visible: 30 de 30 variables			
	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	var	var	
1	3	2	3	3	2	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	4	3	2	2	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5			
2	4	2	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5			
3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5			
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4		
5	3	3	3	1	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5			
6	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	5	5	5	5	5	4	4	3	4		
7	2	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3			
8	4	3	4	2	2	3	1	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	5			
9	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3			
10	1	3	2	4	3	2	2	3	1	1	1	2	3	1	3	3	1	2	1	1	2	3	2	5	4	4	3	3	3	3			
11	2	5	2	2	3	5	2	2	4	3	3	2	2	5	5	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2			
12	1	5	5	5	4	4	4	1	4	4	3	3	4	1	5	5	1	1	2	2	2	2	3	5	1	2	1	2	2	2			
13	2	4	4	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	3	1	2	1	2	2	3	2			
14	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	5	3	3	2	2	2	2	2	4	5	2	1	1	1	2	2	4	2	2	2			
15	2	4	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3			
16																																	
17																																	
18																																	
19																																	
20																																	
21																																	
22																																	

Vista de datos

Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listoUnicode:ON

Fuente: Base de datos de la investigación

Anexo N° 10 – Base de datos de la investigación – cuestionario de estilos de liderazgo

VAR1EL.sav [Conjunto_de_datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo

Editar

Ver

Datos

Transformar

Analizar

Marketing directo

Gráficos

Utilidades

Ventana

Ayuda

Fuente: Base de datos de la investigación

Anexo N° 11 – Base de datos de la investigación – cuestionario de desempeño laboral

</

Fuente: Base de datos de la investigación

Anexo N° 12 - Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivos	Operacionalización de las variables						Escalas de medición				
	Problema general	Objetivo general	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	N° ítem					
“Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018”	¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima-2018?	Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima-2018.	Estilos de liderazgo	De acuerdo con Fernández (2010), el liderazgo refiere a la habilidad de una persona para influir en el comportamiento o de un individuo o a todo un grupo de colaboradores.	Los estilos de liderazgo se estimaron mediante un cuestionario de 30 preguntas en el que se evaluó la percepción de los colaboradores ante el liderazgo autocrático, el liderazgo democrático y el liderazgo laissez faire. Estas dimensiones se determinaron mediante la técnica de encuestas.	Liderazgo autocrático	Nivel de decisión	1	Ordinal - Tipo Likert modificado				
								2					
							Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones	3					
								4					
							Grado de control al colaborador	5					
								6					
								7					
							Grado de toma de decisiones	8					
								9					
								10					
							Grado de impedimento a los aportes del colaborador	11					
								12					
	Problemas específicos	Objetivos específicos					Liderazgo democrático	Grado de preocupación hacia el personal		13			
										14			
								Nivel de confianza en la capacidad de su personal		15			
										16			
								Nivel de asignación de responsabilidades		17			
										18			
								Nivel de toma de decisiones compartidas		19			
										20			
								Grado de aceptación de aportes de personal		21			
										22			
	¿Qué relación existe entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018?	Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral dentro de la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018.					Liderazgo democrático	Nivel de fomento de confianza del personal		23			
										24			
								Nivel de interés por su personal		25			
										26			
								Nivel de delegaciones de responsabilidades		27			
										28			
								Nivel de preocupación por las tareas del personal		29			
	¿Qué relación existe entre el liderazgo democrático y	Determinar relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del					Liderazgo Laissez Faire						

<p>el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima – 2018?</p>	<p>distrito de Cercado de Lima – 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima.</p>	<p>De acuerdo con Wayne y Robert (2008), el desempeño laboral se entiende como el rendimiento que obtienen los trabajadores a través del inicio, desarrollo y culminación de las actividades inherentes a su cargo.</p>	<p>El desempeño laboral se estimó mediante un cuestionario de 30 preguntas en el que se evaluó la</p> <p>Estas dimensiones se determinaron mediante la técnica de encuestas.</p>	<p>Programas de compensación</p>	Grado de evasión de responsabilidad	30	<p>Ordinal - Tipo Likert modificado</p>
					Reconocimientos del desempeño	1	
					Incentivos	2	
					Ascenso laboral	3	
					Reconocimientos de logros	4	
					Compromiso laboral	5	
					Festejo de onomásticos	6	
					Grado de mejora en el desempeño	7	
					Grado de innovación en labores	8	
					Capacitaciones al personal	9	
					Participación en la toma de decisiones	10	
					Confort en ambiente laboral	11	
					Programas integrales	12	
					Responsabilidad laboral	13	
					Meta organizacional	14	
					Meta individual	15	
					Meta en equipo	16	

Fuente: Elaboración propia

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=979225710&u=1052415132&s=1&lang=es>

feedback studio | ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DE INVERSIONES LOS CAPULLOS -- /0 < 5 de 5 > ?

Preparando la

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones
Los Capullos del distrito de Cercado de Lima –2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
Alegre Norabuena, Sonia Pilar

ASESOR:
Mgtr. Suasnabar Ugarte Federico Alfredo

Resumen de coincidencias X

9 %

< >
Se están viendo fuentes estándar
[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
2	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	1 %	>
3	theibfr.com Fuente de Internet	1 %	>
4	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %	>
6	cybertesis.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>

Página: 1 de 111 Número de palabras: 19190 Text-only Report | High Resolution Activado 🔍

Inversiones Los Capullos

Cercado de Lima, 30 de junio del 2018

Señores:

Universidad César Vallejo

Lima Este

Asunto: Autorización de Ejecución de Tesis

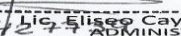
Mediante la presente empresa Inversiones Los Capullos S.R.L. autoriza a la alumna Alegre Norabuena Sonia Pilar, del décimo ciclo de la carrera de Administración, realizar su trabajo de investigación dentro de nuestras instalaciones. Por otro lado nos comprometemos a brindar todas las facilidades del caso para la recolección de datos pertinentes e información necesaria para la realización de tesis titulada "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la empresa de Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima, 2018"

Atentamente

NOMBRE: ELISEO Cayatopa Nuñez

CARGO: ADMINISTRADOR.

FIRMA:  La Luz OFTALMOLOGÍA

DNI: 274277  Lic. Eliseo Cayatopa Nuñez
ADMINISTRADOR

